Universitat Rovira i Virgili

28

La inserció en el mercat de treball dels estudiants de la URV

Ferran Mañé Vernet



[publicacions] urv

La inserció en el mercat de treball dels estudiants de la URV

Ferran Mañé Vernet

[publicacions] urv

Tarragona, 2010

Edita
Publicacions URV
Arola Editors, S.L. - Gràfiques Arrels

1a edició electrònica: Abril de 2014
ISBN: 978-84-8424-295-6
1a edició en paper: Juny de 2010
DL: T 623-2014

Publicacions de la Universitat Rovira i Virgili:
Av. Catalunya, 35 - 43002 Tarragona
Tel. 977 558 474
www.publicacionsurv.cat
publicacions@urv.cat

Arola Editors:
Polígon Francolí, parcel·la 3, nau 5 - 43006 Tarragona
Tel. 977 553 707 - Fax 902 877 365
arola@arolaeditors.com

Gràfiques Arrels:
Polígon Francolí, parcel·la 3, nau 5 - 43006 Tarragona
Tel. 977 547 611 - Fax 902 877 365
arrels@grafiquesarrels.com

Sumari

Dr. Francesc Xavier Grau i Vidal

Rector de la Universitat Rovira i Virgili

L'actual context de recessió econòmica fa especialment adient publicar un document com el que tenen entre les mans, per tal de confirmar que la inversió pública en educació superior, com la que correspon a la Universitat Rovira i Virgili, és encara avui en dia un instrument insubstituïble de justícia social. I ho és perquè permet, amb grans dosis d'equitat, l'accés a la titulació universitària a tots els estrats de la societat i, a partir d'aquesta, l'accés a un mercat laboral qualificat amb unes cotes diferencialment elevades d'inserció.

L'expansió del sistema universitari des de la dècada dels noranta del segle XX ha suposat un increment de despesa pública considerable, per la qual cosa ha estat al punt de mira de la societat en general i dels responsables polítics. Massa sovint hem pogut veure com s'ha elevat l'anècdota a categoria i s'ha posat el focus en l'atur universitari o en alguns casos de sobretitulació: aquest estudi ajuda a trencar aquests tòpics i ens mostra clarament que l'esforç públic en educació superior condueix a una societat més justa i formada (tres quartes parts dels titulats actuals tenen pares no universitaris), amb més i millor ocupació, la qual cosa mena a una societat més rica culturalment, socialment i econòmicament: més basada en el coneixement.

I un dels comptes que reclama aquesta societat és la qualitat dels titulats, a través dels quals es visualitza bona part de la tasca que realitzen les universitats, donat que són la síntesi de la tasca de formació que s'hi realitza per tal de donar lloc a professionals, a ciutadans i, de manera més importat, a persones que contribueixen al desenvolupament i al benestar de la societat.

L'ocupabilitat dels titulats universitaris es considera com un indicador significatiu dels rendiment de les institucions universitàries. Ara bé, com s'assenyala adequadament a l'estudi publicat per l'AQU l'any 2007, arran dels resultats de l'enquesta corresponent a la cohort de 2001, la inserció depèn més de l'activitat econòmica i de les polítiques d'ocupació, mentre que correspon a la universitat la formació d'un perfil que respongui a les competències i les qualificacions demanades al mercat laboral. La universitat no hauria de convertir-se només en un proveïdor de titulats cent per cent operatius per dur a terme una feina específica, sinó que ha de proporcionar-los una base suficient de coneixements i motivar-los a desenvolupar la seva capacitat de formació contínua.

El fil conductor de la qualitat de la formació universitària és el pla d'estudis. La seva orientació, la seva dimensió pràctica i les oportunitats de contacte preprofessional (pràctiques externes o pràcticum) que ofereix configuren el conjunt d'oportunitats d'aprenentatge, no només de les competències específiques associades als àmbits disciplinaris, sinó també de bona part de les competències per a la gestió de la carrera.

A aquests aspectes cal afegir el conjunt d'accions que, des de la URV, es realitzen per millorar l'ocupabilitat dels nostres titulats: formació en cerca de feina, servei de borsa de treball, gestió de pràctiques externes curriculars i extracurriculars, organització i participació en fires, reunions i esdeveniments de foment de l'ocupació, foment de la creació d'empreses a través del suport a idees emprenedores i observatori de l'ocupació per al seguiment de la inserció laboral dels nostres titulats i per a la detecció de les exigències del mercat laboral.

L'any 2004 es publicava *La inserció laboral dels titulats de la URV*, on s'analitzaven les dades obtingudes a partir de la primera enquesta de l'AQU que recull la inserció laboral dels graduats del sistema universitari català de la cohort de 1998, un cop transcorreguts tres anys de la seva finalització dels estudis. Les conclusions a què s'arribava aleshores mostraven uns resultats clarament positius, amb una elevada taxa d'ocupació (93%), i amb una incorporació al món productiu que anava entre dos i quatre mesos.

Situats ja a finals de la primera dècada del segle XXI, és un bon moment per estudiar amb detall els resultats de la tercera edició de l'enquesta, la de la cohort de 2004. En aquest període de temps, la URV ha fet canvis significatius, ja que ha continuat incorporant nous ensenyaments dins de la seva oferta acadèmica i ha assolit, com indiquen totes les evidències, una relativa bona posició científica. Amb una mitjana de titulats anuals estable, prop de 2.000, constitueix una font de capital humà altament format per a les comarques tarragonines i per al món en general.

L'estudi del Dr. Ferran Mañé, director també de la primera publicació, ha permès analitzar amb detall cadascun dels ítems que recull l'enquesta de l'AQU i completar-los amb altres dades, de manera que es pot obtenir un retrat més fidel dels factors

que intervenen en la inserció dels nostres titulats. Així mateix, la valoració dels titulats universitaris sobre els diversos aspectes que recull aquesta enquesta —perfil dels estudiants, apreciació de la formació rebuda, la feina primera i la feina en el moment de l'enquesta...— és fonamental també perquè la universitat millori la prestació del seu servei, l'ensenyament que ofereix als estudiants, i obtingui així una eina d'avaluació del desenvolupament dels seus programes de formació.

Les conclusions que s'obtenen en aquest segon estudi permeten confirmar els bons resultats que es mostraven al primer: els titulats per la URV segueixen accedint a una bona feina amb un temps relativament curt; el grau de satisfacció amb la formació rebuda és força elevat i les tasques que es realitzen s'adiuen de manera bastant ajustada a la titulació realitzada.

D'altra banda, voldria subratllar alguns aspectes que es mostren de manera especial en aquest estudi: primer, el nombre molt significatiu de dones que realitzen estudis universitaris, i, segon, la incidència de la titulació universitària en el grau de formació de les persones del territori. El primer factor és un element comú a la majoria del sistema universitari, on es posa de manifest la progressiva feminització d'algunes titulacions. Quant al segon, és una qüestió d'importància cabdal per a la nostra universitat, perquè segueix posant de manifest la validesa de la finalitat bàsica per a la qual va ser creada: donar servei a la formació superior a les comarques del sud de Catalunya.

Aquests bons resultats no ens han de fer oblidar que cal seguir treballant en la millora de la formació que reben els nostres estudiants, tenint en compte la nova etapa que hem encetat a partir de la incorporació de les noves titulacions de grau i màster, fruit de l'espai europeu d'educació superior. La definició d'aquests títols ha estat resultat de la reflexió sobre com cal transformar els recursos econòmics en capital humà, un capital humà que és l'element fonamental per a la riquesa d'un país, per a una societat del coneixement.

Aquests són els reptes que tenim per davant, reptes que podrem enfrontar millor amb l'ajut d'una anàlisi acurada com aquesta; per això vull agrair al Dr. Ferran Mañé la tasca realitzada i la seva permanent preocupació per aquests aspectes en relació amb la formació universitària. Així mateix, he de subratllar que ha estat constant la col·laboració del Consell Social de la URV a l'hora de dur a terme aquests estudis, com a mostra evident de l'interès per la funció primordial de la Universitat Rovira i Virgili: formar bons ciutadans i excel·lents professionals.

Sr. Àngel Cunillera i Zàrate

President del Consell Social de la Universitat Rovira i Virgili

Sis anys després de l'edició del seu llibre *La inserció laboral dels titulats de la URV*, el professor Ferran Mañé ens ofereix una nova anàlisi dels aspectes relacionats amb la inserció laboral dels professionals que van acabar el curs 2003-04 la formació a la nostra Universitat.

L'estudi s'ha elaborat a partir de les dades de les persones titulades de la URV obtingudes del Qüestionari per al seguiment de la inserció laboral dels graduats universitaris (2004), realitzat per l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya. Ha estat patrocinat pels consells socials de les universitats públiques de Catalunya, els quals l'article 39 de la Llei d'universitats de Catalunya faculta per «promoure accions efectives que afavoreixin la inserció laboral i professional dels titulats».

El coneixement detallat que ofereix aquest llibre del procés d'inserció i situació dels primers anys de vida laboral, d'una banda, i de les demandes del mercat laboral universitari, de l'altra, el converteix en una eina imprescindible per estructurar les polítiques de millora de la universitat i incidir en el disseny de la formació i capacitació dels alumnes i futurs professionals per adequar-les a les demandes del mercat, mitjançant la coordinació entre els ocupadors (empreses, institucions i agents socials) i la Universitat.

Segur que el difícil període que es va iniciar just després de recollir les respostes dels enquestats en modificaria avui els resultats; segur que les expectatives d'ocupació ja no serien avui d'un 95%. Però si hi ha una cosa clara en els indicadors d'ocupació actuals és que els joves amb formació universitària potser no ho tenen més fàcil, però sí menys difícil. I que ara, més que mai, la formació superior és important.

I no només trobo important aquest estudi des de la perspectiva de la gestió universitària. Per a l'alumne, el viatge universitari té un primer pas definitiu: la decisió de quins estudis escollir. És una decisió sovint condicionada (la nota de tall, les limitacions geogràfiques, etc.), però al final sempre hi ha una elecció. És aleshores quan l'estudiant i la seva família poden trobar en aquest estudi una orientació raonada sobre allò que el noi o la noia poden esperar, si més no estadísticament parlant.

Voldria destacar aquí un resultat de l'estudi: la polarització de gènere en alguns ensenyaments. M'ha sorprès la intensitat dels percentatges. Hem de reflexionar sobre aquest fet, que pot portar a pensar que hi ha professions masculines i professions femenines. Aquesta vella idea ajuda a perpetuar situacions discriminatòries contra les quals no ens podem permetre fer ni un pas enrere, i més quan estem parlant dels nois i noies que estan construint el futur.

Finalment, vull agrair a l'autor l'excel·lent feina feta, animar-lo a continuar i potenciar aquesta línia de treball, i instar-lo perquè ofereixi de manera efectiva aquesta informació a tots els implicats en aquest procés: estudiants i famílies, gestors universitaris, ocupadors i tota la societat.

Presentació

En els darrers anys s'ha consolidat una clara tendència en les societats avançades a exigir als organismes de propietat pública que siguin més transparents en els processos de rendiment de comptes de la seva activitat. La universitat és un d'aquests organismes que ha vist com se li demana que demostri que dóna resultats positius i que mereix seguir disposant de la confiança i el finançament de la societat. De les diverses activitats que es desenvolupen segurament la més important és la formació i capacitació dels estudiants. L'expressió més clara de l'eficiència de la Universitat en aquesta funció formadora és la inserció laboral dels titulats, un procés que sempre ha estat dificultós, però que sense cap mena de dubte en els darrers anys ha esdevingut encara més complex. La causa d'això ha estat, en gran mesura, l'accelerada transformació que pateixen els llocs de treball que ocupa el personal qualificat (tant des d'una perspectiva de continguts com de les pràctiques d'organització de la feina).

La dificultat d'aquest repte de facilitar la inserció laboral dels estudiants s'incrementa quan tenim en compte les tradicionals tensions associades a la tasca de preparar estudiants per «ser treballadors». Per un cantó, l'activitat formativa difereix de l'activitat laboral, per la qual cosa el que es pot fer i com es pot fer no coincideixen en un i altre espai. En segon lloc, sempre hi ha el perill latent de substituir la polivalència de la formació inicial a favor d'una major especialització o substituir una formació que potenciï un aprenentatge continuat per una formació ajustada a perfils professionals específics.

D'altra banda, també és important entendre que aquest procés es realitza en un determinat context institucional (marc legal laboral, relacions laborals, costums) i en un context productiu en què les empreses tenen, entre altres, unes determinades estratègies que afecten les decisions tecnològiques, de tipus de productes o de gestió dels recursos humans. Així, algunes opten per estratègies a curt termini en què es requereixen qualificacions específiques i els costos de formació són mínims; d'altres opten per estratègies a més llarg termini i per graduats amb una bona formació genèrica, que els permetrà especialitzar-se en un temps raonable en els seus nous llocs de treball. Aquests dos aspectes, marc institucional i tipus d'empreses, configuraran un entorn específic caracteritzat per un conjunt d'oportunitats i en el qual han d'inserir-se els nous demandants de feina.

La importància i complexitat del procés d'inserció laboral va fer que l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya (AQU Catalunya), en col·laboració amb les universitats del Sistema Universitari Públic de Catalunya (SUPC), especialment els seus consells socials, desenvolupés un projecte de recollida i de tractament d'informació. L'esforç ha assolit ja la tercera edició, i és la base de treball d'aquest estudi. A partir de les dades de la mostra de la Universitat Rovira i Virgili del Qüestionari per al seguiment de la inserció laboral dels graduats universitaris, realitzat per l'AQU Catalunya, el nostre objectiu fonamental és intentar presentar un informe que

permeti detectar, d'una banda, les possibles dificultats que tenen els titulats en la inserció laboral i, de l' altra, l'adequació de la formació que es transmet a l'alumnat en els llocs de treball.

Cal dir de bon principi que els diversos estudis que s'han fet sobre la situació laboral dels titulats universitaris posen de manifest que aquella afirmació que es feia anys endarrere que «la universitat és una fàbrica d'aturats» queda molt lluny de la realitat. Específicament sobre els estudiants de la URV, el que sabem també ens indica que el seu èxit laboral és força elevat. De fet, el que darrerament preocupa investigadors, polítics i, òbviament, estudiants i les seves famílies, no és pas el mateix fet de poder incorporar-se al mercat de treball, sinó la manera com es realitza aquest procés. Si la Universitat no és capaç de dotar els nostres titulats dels coneixements, les competències i les habilitats que necessiten per desenvolupar les feines ofertes en el mercat de treball, caldria pensar que malgrat que els universitaris puguin tenir un avantatge en el moment de trobar-ne una, l'eficiència en el funcionament de la Universitat queda en entredit (o, si més no, una part).

Des d'aquesta perspectiva, un estudi sobre el procés d'inserció dels titulats universitaris ha d'incidir especialment en el coneixement de les característiques dels llocs de treball que ocupen en l'inici de la seva vida laboral. Addicionalment, considerem que cal tenir especial cura i dedicació a analitzar el procés d'ajustament entre els coneixements adquirits i els utilitzats en les feines que desenvolupen.

Per aconseguir aquests objectius, l'estudi es divideix en quatre apartats. En el primer, es presenta el perfil dels titulats de la Universitat Rovira i Virgili i es descriu l'enquesta en què es basa l'estudi. En el segon, se n'analitza la inserció en el mercat laboral, i es divideix en dues parts ben diferenciades: la primera feina i la feina actual. En un tercer apartat, s'analitza com es pot valorar el grau d'èxit del procés d'inserció laboral dels titulats de la URV. Finalment, en un breu capítol es comenten les conclusions principals de l'estudi.

I. Les característiques dels titulats de la URV

Aquest primer capítol té l'objectiu de presentar la informació que al llarg del llibre s'utilitzarà per analitzar el procés d'inserció laboral dels titulats de la Universitat Rovira i Virgili (URV). Específicament, hem considerat important descriure breument la font primària d'informació utilitzada (l'enquesta d'inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes – AQU) i també veure amb cert detall les característiques dels titulats de la URV.

I.1. Descripció de l'enquesta inserció aqu-2004

Les universitats públiques catalanes tenen una llarga trajectòria en la realització d'estudis per analitzar la inserció laboral dels seus graduats. Aquests treballs han permès tenir una visió força precisa i actualitzada de les vies a través de les quals es fa la transició dels titulats al món del treball i, en alguns casos, del seu grau de satisfacció amb la formació rebuda a la universitat. Tradicionalment, les iniciatives es van plantejar de manera específica per a cada universitat i, en conseqüència, responien als objectius i a les prioritats que tenia cadascuna. Per a resoldre això, l'any 2000 l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU) i les set universitats públiques catalanes (Universitat de Barcelona, Universitat Autònoma de Barcelona, Universitat Politècnica de Catalunya, Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Girona, Universitat de Lleida i Universitat Rovira i Virgili) van acordar iniciar un ambiciós projecte per tal d'analitzar transversalment la inserció dels graduats universitaris en el món laboral. La idea central era harmonitzar la metodologia emprada per tal de poder comparar i integrar la informació amb l'objectiu d'extreure'n conclusions fiables en l'àmbit català. En primer lloc, es va realitzar un important treball de definició d'un marc de referència per a l'avaluació de l'estat de la inserció laboral dels titulats. En segon lloc, es va impulsar l'elaboració d'una enquesta d'inserció i la recollida de la informació. L'èxit de la primera enquesta va animar les universitats a continuar passant-la periòdicament i recollir la informació, per tal de generar històrics que permetessin veure l'evolució dels titulats en relació a la seva inserció i analitzar tendències.

Les dades utilitzades en aquest estudi provenen del *Tercer estudi d'inserció laboral dels graduats de les universitats catalanes*. La informació bàsica es va generar a partir d'una enquesta realitzada entre gener i març de 2008 a tots els graduats de la promoció de 2004 (curs 2003-04) de les universitats públiques catalanes[1]. El qüestionari de l'en-

1 En el cas de Medicina, per la trajectòria més llarga d'inserció que presenten els titulats, la graduació va ser el curs 2000-01. En aquesta edició de l'estudi es va incloure per primer cop la Universitat Oberta de Catalunya i la Universitat de Vic.

questa va ser molt similar al del segon estudi i força similar al del primer. Això permet l'anàlisi temporal d'una part important dels resultats. Es va realitzar telefònicament i l'entrevista va tenir una duració mitjana d'uns 15 minuts si el titulat treballava i de 6 si no havia treballat després de graduar-se. L'enquesta es divideix en diversos apartats:

- La primera feina
- La feina actual
- La satisfacció amb la feina
- Els factors de contractació
- Formació continuada
- Mobilitat
- Rendiment acadèmic i estatus socioeconòmic
- Atur

La informació que se n'obté és molt detallada pel que fa a la manera de produir-se la inserció laboral i a les característiques de les feines que desenvolupen els titulats durant els primers anys d'experiència. També és interessant el fet que s'hi pregunta no tan sols sobre aspectes específics (per exemple, la grandària de l'empresa), sinó també sobre aspectes més qualitatius de com és l'encaix entre la feina que tenen i el que van aprendre a la universitat i les expectatives que tenien els estudiants en incorporar-se al mercat de treball. Així, per exemple, es demana als graduats que determinin quin ha estat l'impacte de la formació obtinguda a la universitat a l'hora de la contractació i també la repercussió d'aquesta formació en el lloc de treball.

Malgrat que és un col·lectiu petit, l'enquesta també aporta informació detallada sobre la situació dels titulats en atur. Finalment, cal destacar que en aquesta tercera edició de l'estudi d'inserció s'han introduït preguntes importants sobre el rendiment acadèmic durant la carrera universitària i una certa informació sobre les característiques de l'entorn familiar del titulat.

L'enquesta va ser contestada per una mica més de la meitat de la població total. En el cas de la URV, s'arriba al 63% del total de titulats durant el curs 2003-04, percentatge clarament superior, doncs, al del conjunt de les universitats catalanes.

Taula I.1
Població, mostra i percentatge de respostes de l'enquesta
Classificació segons universitat

	Total de titulats	
	Total d'universitats	URV
Població	23.023	1.935
Mostra	12.258	1.226
Percentatge de respostes	53,2%	64,4%

En definitiva, la qualitat de la informació es veu complementada per l'elevat percentatge de resposta en l'enquesta. En conseqüència, la utilització d'aquesta font d'informació és molt aconsellable per tal de poder conèixer una mica millor com els nostres titulats s'insereixen en el mercat de treball.

I.2. El perfil dels titulats de la URV

Tal com hem comentat anteriorment, en aquesta segona secció del capítol volem destacar les principals característiques d'aquells que es van titular a la URV durant el curs 2003-04. Ens centrarem en dues dimensions. La primera està relacionada amb característiques sociodemogràfiques com el sexe, l'edat i el lloc de residència. La segona comprèn aspectes relacionats amb qüestions acadèmiques com la titulació aconseguida, l'àrea d'estudi, les qualificacions i la duració. Tenint en compte l'objectiu del llibre, també analitzarem la relació que tenen els estudiants amb el mercat de treball durant la seva etapa com a estudiants.

Abans d'analitzar les característiques dels titulats de la URV cal puntualitzar un parell d'aspectes. La informació de la base de dades de l'enquesta d'inserció es refereix a la mostra obtinguda (els titulats que van respondre l'enquesta). Tanmateix, per algunes característiques dels individus disposem de la informació del conjunt de titulats a partir dels arxius propis de la URV. Quan sigui així, la informació utilitzada serà aquesta darrera. També cal comentar que dels diferents aspectes que podíem tenir en compte per a classificar els estudiants, hem decidit prioritzar la dimensió de gènere i la de tipus de carrera: diplomat i llicenciat. En ocasions diferenciarem dins les llicenciatures els estudis de 2n cicle perquè tenen certes idiosincràsies que poden afectar alguns indicadors. Creiem que aquestes dimensions gènere - tipus de carrera tenen una importància cabdal, tant pel que fa a l'etapa formativa com al mode en què després es desenvolupa la transició al mercat de treball.

I.2.1. Característiques Sociodemogràfiques

I.2.1.1. Gènere i edat

Un aspecte que està clarament establert en la literatura empírica és que en les darreres dues dècades les dones s'han incorporat molt intensament a l'educació superior, i sobrepassen actualment el nombre d'homes que estan estudiant a la universitat. A més a més, tenen un rendiment acadèmic millor, de manera que si analitzem dades de graduació, les diferències encara són més elevades. De fet, les dones representen el 64% del conjunt de titulats el curs 2003-04 a la URV[2]. És evident, doncs, que l'anàlisi del procés d'inserció dels nostres graduats haurà de tenir present la qüestió de gènere,així com el fet que el nombre de diplomats supera el de llicenciats. Cal veure com la valoració d'aquest fenomen és complicada, ja que no tan sols s'han de tenir en compte les decisions dels individus, sinó també, òbviament, l'oferta existent (la possibilitat d'estudiar llicenciatures o diplomatures).

La Taula I.2 ens mostra el creuament de les dues dimensions bàsiques d'anàlisi.

Taula I.2
Distribució dels titulats (%)
Classificació segons sexe

Titulació	*TOTAL*	**Sexe**	
		Dona	*Home*
Diplomats	55,8	56,6	54,4
Llicenciats	36,3	37,8	33,4
2n cicle	7,9	5,6	12,2
Total	100	100	100

Malgrat que les dones són majoria entre els titulats, es pot observar clarament que no hi ha una especialització per gènere cap a les diplomatures o les llicenciatures, sinó que ambdós sexes es reparteixen de forma similar entre les dues formes de titulacions. Si distribuïm les llicenciatures segons si són de 1r i 2n cicle o només de 2n cicle, podem veure que sí que apareix una certa diferenciació. En la mesura que els segons cicles solen ser una manera de completar la formació d'un individu, aquestes diferències per gènere podrien reflectir una major facilitat dels homes de combinar períodes d'estudi i de treball (o compaginar les dues situacions). Tanmateix, que la distribució per tipus de títol sigui similar entre tots dos sexes no s'ha d'interpretar en el sentit que estudien el mateix, ja que les dones estan sobrerepresentades en les àrees de Ciències

2 Per exemple, el curs 2008-09 les dones representaven el 55% del conjunt de matriculats en estudis de 1r i 2n cicle a les 7 universitats públiques catalanes. Durant el curs 2003-04 aquest percentatge era del 52%.

Socials i de la Salut i infrarepresentades en l'àrea d'estudis tècnics (com veurem amb detall més endavant).

La Taula I.3 presenta les dades respecte a l'edat dels titulats classificada en grups. Hem pres com a any de referència el 2004, l'any de la graduació. Per tant, per a saber l'edat de l'enquestat en el moment de l'entrevista cal sumar-hi 4 anys.

Taula I.3
Distribució del titulats (%) per grups d'edat en el moment de la graduació
Classificació per sexe i titulació

Edat	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomats*	*Llicenciats*
21 anys	7,0	9,4	2,9	12,4	0
22 anys	13,0	15,8	8,0	15,9	9,2
23 anys	18,0	18,9	16,5	17,6	18,5
24 anys	13,0	12,6	13,6	13,3	12,6
25 anys	11,8	10,5	13,8	10,1	13,9
26-30 anys	29,7	26,5	35,3	24,1	36,9
31-40 anys	5,4	4,6	6,7	5,5	5,2
Més de 40 anys	2,2	1,7	3,1	1,0	3,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El primer aspecte que cal destacar és que una part important dels titulats són persones que ja han superat l'etapa central de joventut i han entrat, com a mínim, plenament en la fase de joves adults. Així, si prenem com a punt de tall els 25 anys (estadísticament una persona inicia l'etapa de joventut als 15 anys i el col·lectiu de 24-29 anys és el darrer en què es classifica la persona com a jove), podem veure que un 50% dels titulats supera aquesta edat. El fet és important per a enfocar alguns elements de suport als titulats en la seva transició al mercat de treball. Un segon aspecte que cal destacar és que l'edat mitjana de graduació de les dones és sensiblement menor que la dels homes. De nou fent servir el punt de tall dels 25 anys, tan sols un 33% de les dones supera aquesta edat en el moment de titular-se, mentre que en el cas dels homes la xifra assoleix el valor del 59% (pràcticament el doble). Sense cap mena de dubte és el millor rendiment educatiu de les dones el que explica aquests resultats, però cal també considerar, entre altres elements, la major mobilitat entre mercat de treball i sistema educatiu dels homes. En qualsevol cas, aquesta també és una dada important per a tenir present quant al fet que l'edat és un factor que influeix en el procés d'incorporació en el mercat de treball.

Pel que fa a les diferències entre llicenciats i diplomats, és interessant veure que hi ha persones de més edat en les llicenciatures. Tanmateix, la raó és que hi ha més adults que segueixen aquest tipus d'estudi, i no pas que l'alumnat tardi més a acabar-lo. Així, el percentatge de graduats tres anys després de la titulació teòrica és molt semblant en els dos tipus d'ensenyaments, i la gran diferència està en el grup a partir dels 26 anys. Finalment, si creuem les variables gènere i tipus d'ensenyament (no mostrat a la taula) observem que les diferències entre homes i dones s'expliquen en gran mesura pel fet que els primers, en diplomatures, tenen més edat en el moment de la titulació.

I.2.1.2. Lloc de residència

L'expansió de la universitat catalana ha tingut clarament molta relació amb un component territorial, més que no pas d'especialització temàtica. Aquest fet tindrà, doncs, una clara influència sobre l'atracció dels estudiants, per la qual cosa es preveu que la majoria provinguin de les nostres comarques. La Taula I.4 presenta la informació sobre l'origen dels estudiants segons titulació i sexe.

Taula I.4
Distribució del titulats (%) per lloc de residència
Classificació per sexe i titulació

Origen	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomats*	*Llicenciats*
Tarragona	80,2	78,4	83,5	80,7	79,6
Resta de Catalunya	14,7	15,4	13,2	12,7	17,3
Resta de comunitats autònomes	5,2	6,3	3,2	6,7	3,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Efectivament, la gran majoria d'estudiants (un 80%) provenen de llars localitzades dins la pròpia província de Tarragona. Per tant, es pot afirmar que la nostra universitat exerceix bé el paper de dinamitzador de la millora del capital humà local, al qual facilita l'accés a l'educació superior en reduir el cost (monetari i de temps) per a desenvolupar aquests estudis. De totes maneres, també es pot afirmar que el posicionament de la URV en el mapa català i espanyol és força bo, com es desprèn del fet que el 20% dels titulats no tenen com a origen les nostres comarques. De fet, si tinguéssim en compte el conjunt de titulats, i hi suméssim els estudis de màster i doctorat, aquesta xifra s'incrementaria lleugerament. A part del possible efecte dels estudis específics que s'ofereixen

sembla clar, doncs, que la URV ha sabut forjar una bona reputació d'oferir una formació de qualitat, capaç d'atreure talent de fora de les comarques de referència.

Si es considera els graduats segons la titulació, s'observa que el percentatge de llicenciats residents a la província de Tarragona és molt semblant al de diplomats, tot i que la composició en origen dels de fora és lleugerament diferent. En canvi, si es considera els titulats segons el sexe, s'observa que el percentatge de dones residents a la província de Tarragona és lleugerament inferior al dels homes. És difícil establir alguna causa que expliqui aquest fet, però segurament caldria pensar en l'oferta d'ensenyaments de la URV i l'especialització per gènere en els estudis.

I.2.1.3. Antecedents familiars

Una de les millores introduïdes en aquest tercer estudi de la inserció dels graduats catalans és que en el qüestionari es van incloure preguntes respecte al nivell d'estudis i l'ocupació del pare i la mare. La literatura sobre determinants del rendiment educatiu dels estudiants (per a qualsevol nivell d'ensenyament) ha mostrat clarament que un element clau és el nivell educatiu dels pares (es discuteix si, de fet, el més important és el de la mare), i en canvi no queda tan clar l'impacte de la seva ocupació. L'argument es construeix a partir de la transmissió de coneixements, informació i hàbits dels pares cap a l'estudiant, cosa que li facilita l'elecció correcta de la carrera, la superació de les dificultats acadèmiques i, també, la creació d'unes expectatives personals enfocades cap a l'obtenció d'un títol universitari. La Taula I.5 presenta les dades segons nivell educatiu dels pares i la Taula I.6 segons ocupació. La classificació del nivell educatiu s'ha simplificat en tres grups: un primer que recull la situació en què ambdós progenitors tenen com a màxim estudis primaris; un segon en què almenys un dels dos té estudis mitjans, i, finalment, una tercera categoria que recull que com a mínim un dels dos té estudis superiors.

Taula I.5
Distribució del titulats (%) per nivell educatiu del pare i la mare
Classificació per sexe i titulació

Titulació	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomats*	*Llicenciats*
Els dos primaris	44,6	44,4	45,1	44,9	44,1
Algun mitjans	32,0	34,8	27,0	34,4	28,8
Algun superiors	23,4	20,8	27,9	20,7	27,0
Total	100	100	100	100	100

Les dades mostren clarament com tan sols una quarta part dels estudiants tenen algun referent universitari a la llar. Aquest aspecte ens permet valorar positiva-

ment el paper d'impulsador de la mobilitat social que pot jugar la universitat i la seva contribució a la millora del capital humà que es posa a disposició de les empreses. Tanmateix, també cal veure'l com un repte, ja que, potencialment, el bagatge amb què els estudiants arriben a la universitat serà menys ampli que no pas si provenen d'entorns familiars amb nivells educatius més elevats. També cal tenir molt present que aquestes xifres s'han de posar en relació amb la base de capital humà de la província de Tarragona (font majoritària d'alumnes). En aquest sentit, encara queda molt per millorar, ja que el nivell general de capital humà a Tarragona és relativament baix. Per exemple, si agafem dades provincials del Cens 2001 del grup poblacional d'entre 35 i 74 anys (que representaria «els pares i les mares» dels titulats el 2004), veiem que tan sols un 10% tenien estudis universitaris. De fet, doncs, aquest simple exercici ens mostra que existeix una tendència a la mobilitat en l'accés a la universitat però que cal matisar-la.

Un altre aspecte interessant que es pot observar a la Taula I.5 és que les dones semblen dependre menys de l'entorn familiar per tenir èxit a la universitat. Així, un percentatge significativament més elevat de dones titulades prové de famílies amb estudis secundaris, tot i que això no passa amb famílies que tan sols tenen estudis primaris. La possible interpretació és que el gènere no importa en estudiants molt «motivats» (que vénen d'entorns de baix nivell cultural) o en estudiants que tenen un bon suport cultural familiar, però sí que ho fa en situacions intermèdies. No podem fer aquest tipus de raonament en el cas de la distinció diplomatura-llicenciatura, ja que la distribució de sortida (titulació) pot estar determinada per la distribució d'entrada (matriculació).

La Taula I.6 presenta la distribució de les diverses ocupacions dels pares i les mares dels titulats segons gènere i tipus de títol. En aquest cas, fem la classificació a partir d'un criteri doble: segons si l'ocupació és per compte propi (empresari o autònom) o aliè (assalariat), i segons el tipus de feina, si és qualificada o no. Aquesta segona dimensió es defineix a partir del qüestionari en què els treballadors per compte propi van respondre si es necessitava formació a nivell universitari i els treballadors per compte aliè quina era l'ocupació (direcció/gestió; tècnic superior; qualificat; no qualificat). Per a poder comparar millor les ocupacions per compte propi i aliè, en aquest segon cas hem considerat com a qualificat les feines de direcció/gestió i les de tècnic superior. Per simplificar la taula, tan sols hem introduït una part de la informació, i hem calculat els percentatges sobre el total de la categoria.

Taula I.6
Distribució del titulats (%) per nivell educatiu dels pares i les mares
Classificació per sexe i titulació

Pare	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomats*	*Llicenciats*
Pare compte propi	31,8	32,0	31,6	32,5	31,0
Pare compte propi qualificat	4,9	4,4	5,8	4,1	6,0
Pare compte aliè qualificat	22,6	21,2	25,2	21,7	23,8
Mare	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomats*	*Llicenciats*
Mare compte propi	21,0	21,2	20,8	21,2	20,8
Mare compte propi qualificat	1,7	1,5	2,0	1,2	2,4
Mare compte aliè qualificat	8,0	7,6	8,7	9,1	6,6

Aquesta informació, més enllà de definir una situació, és relativament complicada de valorar, ja que el punt de comparació (estructura ocupacional general de la població de referència) és difícil de calcular de la mateixa manera com es van generar les dades. Tanmateix, hem fet alguns càlculs utilitzant informació de l'*Encuesta de Población Activa*, agrupada de tal manera que sembla possible la comparació, i ens permeten comentar un parell d'aspectes interessants. Per un cantó, l'elevat percentatge de pares i mares que treballen per compte propi entre els titulats. Podria ser que cert esperit «emprenedor» es transmetés dels progenitors cap als fills, fet que no necessàriament ha d'estar associat al nivell educatiu. Per exemple, podria ser que els treballadors per compte propi fossin més conscients d'allò que haguessin pogut fer amb un nivell educatiu superior (o que tot hauria estat més fàcil) i són capaços de comunicar aquestes reflexions als seus fills. També, finalment, caldria destacar que les diferències entre titulats homes i dones que observàvem en la classificació per nivells educatius dels progenitors no apareixen ara en la classificació per ocupació.

I.2.2. Característiques acadèmiques

En aquest subapartat repassarem les característiques dels titulats de la URV, però ara des de la perspectiva dels resultats acadèmics i alguns dels seus condicionants.

I.2.2.1. Titulació i àrea de coneixement

La Taula I.7 mostra la distribució dels titulats en les cinc àrees disciplinàries en què es poden agrupar els diferents estudis[3].

Taula I.7
Distribució dels titulats (%) per àrea de coneixement
Classificació per sexe i titulació

Àrea	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**		
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*	*2n cicle*
Humanitats	9,7	10,7	8,0	-	25,0	10,0
Socials	52,4	57,8	42,8	59,0	47,0	31,1
Experimentals	5,4	5,5	5,3	-	6,8	33,9
Salut	13,8	18,1	6,4	18,5	10,0	-
Tècniques	18,6	7,9	37,5	22,5	10,8	25,0
Total	100	100	100	100	100	100

Si considerem els titulats com un tot, podem apreciar que més de la meitat ho són en carreres de l'àmbit de les Ciències Socials, seguit (molt endarrere) pels procedents de carreres tècniques, de salut, humanístiques i experimentals.

La classificació per titulacions mostra que entre els diplomats hi ha més titulats de l'àmbit de Ciències Socials, seguits per les de Tècniques i de Salut; i entre els llicenciats predominen els procedents de l'àrea Social, seguits pels de les àrees Humanística, Tècnica, Experimental i Salut. Més detalladament, les diplomatures amb més titulats durant el curs 2003-04 són Ciències Empresarials (215 titulats), Infermeria (140) i Relacions Laborals (112). Respecte a les llicenciatures, predomina Administració i Direcció d'Empreses (131 titulats), Dret (81 graduats) i Enginyeria Química (78). Finalment, en el conjunt de segons cicles destaquen Ciències del Treball (38) i Enologia (36).

Per altra banda, la classificació per gènere mostra una situació força diferent entre els homes i les dones. Les dones es concentren majoritàriament en les carreres de Ciències Socials, mentre que els homes tenen dos pols de concentració molt similars: Socials i Tècniques. També cal destacar que les dones tenen una major presència en els estudis de l'àmbit de Salut. De fet, aprofundint una mica en aquesta divisió, trobem que la «feminització» de certs ensenyaments és prou evident. La Taula I.8 ens presenta la distribució dels titulats per ensenyaments amb el percentatge de dones en el conjunt de titulats.

3 Per a elaborar la taula hem utilitzat els titulats en Medicina durant el curs 2000-01, ja que són els que es van incloure en la informació subministrada a l'AQU.

Taula I.8
Nombre de titulats per carreres
Classificació i distribució per sexe i titulació

	Dona	*Home*	*Total*	*Dona*
Ciències Empresarials	139	76	215	65%
Relacions Laborals	71	41	112	63%
Treball Social	55	8	63	87%
Magisteri d'Educació Especial	38	4	42	90%
Magisteri d'Educació Física	21	22	43	49%
Magisteri d'Educació Infantil	52		52	100%
Magisteri d'Educació Musical	26	12	38	68%
Magisteri d'Educació en Llengua Estrangera	22	3	25	88%
Magisteri d'Educació Primària	33	7	40	83%
Educació Social	34	4	38	89%
Fisioteràpia	57	12	69	83%
Infermeria	122	18	140	87%
Enginyeria Tècnica Industrial en Electricitat	2	41	43	5%
Enginyeria Tècnica Industrial en Electrònica	4	46	50	8%
Enginyeria Tècnica Industrial en Química Industrial	28	38	66	42%
Enginyeria Tècnica en Informàtica de Gestió	10	29	39	26%
Enginyeria Tècnica en Informàtica de Sistemes	3	30	33	9%
Enginyeria Tècnica Agrícola en Indústries Agràries i Alimentàries	14	10	24	58%
Total diplomatures socials	491	177	668	74%
Total diplomatures tècniques	61	194	255	24%
Total diplomatures salut	179	30	209	86%
Total diplomatures	731	401	1132	65%
Geografia	9	10	19	47%
Història	31	26	57	54%
Filologia Catalana	18	5	23	78%
Filologia Hispànica	11	5	16	69%
Filologia Anglesa	54	10	64	84%
ADE	68	63	131	52%
Economia*	8	8	16	50%
Dret	49	32	81	60%
Psicologia	61	7	68	90%
Pedagogia	41	2	43	95%
Química	36	13	49	73%

Taula I.8
Nombre de titulats per carreres
Classificació i distribució per sexe i titulació

	Dona	*Home*	*Total*	*Dona*
Medicina	55	17	72	76%
Enginyeria Química	39	39	78	50%
Total llicenciatures socials	227	112	339	67%
Total llicenciatures humanitats	123	56	179	69%
Total llicenciatures tècniques	39	39	78	50%
Total llicenciatures experimentals	36	13	49	73%
Total llicenciatures salut	55	17	72	76%
Total llicenciatures	480	237	717	67%
Antropologia social i cultural	15	3	18	83%
Economia	9	9	18	50%
Ciències del Treball	21	17	38	55%
Enologia	16	20	36	44%
Bioquímica	19	6	25	76%
Enginyeria en Automàtica i Electrònica Industrial	0	19	19	0%
Enginyeria Informàtica	2	24	26	8%
Total 2n cicle socials	30	26	56	54%
Total 2n cicle humanitats	15	3	18	83%
Total 2n cicle tècniques	2	43	45	4%
Total 2n cicle experimentals	35	26	61	57%
Total 2n cicle	82	98	180	46%
Total llicenciatures i segon cicle socials	257	138	395	65%
Total llicenciatures i segon cicle humanitats	138	59	197	70%
Total llicenciatures i segon cicle tècniques	41	82	123	33%
Total llicenciatures i segon cicle experimentals	71	39	110	65%
Total llicenciatures i segon cicle salut	55	17	72	76%
Total llicenciatures i 2n cicle	562	335	897	63%
Total titulats	1293	736	2029	64%

* Aquest curs hi va haver dos tipus de titulats, els que havien cursat la llicenciatura i els que havien fet el que es va oferir en un principi, que era tan sols un 2n cicle.

Inicialment, i tal com ja s'ha comentat amb anterioritat, el grau de feminització de diplomatures i llicenciatures és similar, i tan sols s'observa una menor presència de dones en els segons cicles. Tanmateix, observar amb més detall quina és la distribució interna de les diferents especialitzacions educatives per gènere ens permet veure dos

aspectes importants. En primer lloc, que malgrat que els homes i les dones comparteixen una important demanda d'estudis de l'àmbit de les Ciències Socials, l'elecció específica de les carreres és diferent. Els homes tenen més presència en la subàrea economicojurídica, mentre que les dones són majoria en la subàrea educativosocial. En la mesura que aquestes dues subàrees estiguin associades a situacions laborals diferents, observarem importants divergències entre sexes.

El segon aspecte que apareix reflectit en les dades és la tradicional presència mínima de les dones en les carreres de l'àmbit de l'Enginyeria. Aquest aspecte ja era conegut, però sorprèn encara més quan observem que carreres «properes» a les enginyeries (del tipus Química, Bioquímica o Medicina) tenen, de fet, nivells de feminització superiors a la mitjana. En aquest sentit el comportament dels homes sembla més ajustat a un patró d'allunyar-se dels estudis amb molt de contingut de «relació humana», com Treball i Educació Social o Psicologia. Caldria, doncs, entendre la visió de les dones pel que fa als estudis de (certes) enginyeries, ja que la raó no sembla que sigui evitar el risc de no acabar la carrera, tenint en compte que són més bones estudiants i no deixen de tenir una gran presència en estudis de similar o major dificultat.

I.2.2.2. Qualificacions

L'indicador per excel·lència del resultat obtingut per un titulat durant els estudis és la qualificació mitjana final. La Taula I.9 ens presenta la nota mitjana de la carrera en una escala 1-4, en què l'1 representa l'aprovat; el 2, el notable; el 3, l'excel·lent, i el 4, la matrícula d'honor. Aquesta manera de calcular la nota mitjana és fins a cert punt poc precisa, ja que dóna el mateix valor a una nota en una escala 0-10 (l'habitual en les valoracions dels professors) al 5 que al 6,9 (totes dues notes equivaldrien a 1). A més a més, per a fer el càlcul de la nota mitjana d'un alumne es té en compte la valoració numèrica i també el nombre de vegades que s'ha matriculat en una assignatura, de tal manera que cada vegada que es repeteix una matèria se suma un 0 al numerador (suma notes) i s'incrementa el divisor en 1 unitat (nombre d'assignatures). Això fa que aquesta mitjana no correspongui exactament a les notes obtingudes, sinó a les ponderades segons el nombre de convocatòries necessàries per a obtenir-les. Tanmateix, és la manera en què oficialment es valoren els expedients i cal utilitzar aquesta escala.

Taula I.9
Qualificacions mitjanes de la carrera
Classificació per sexe

Titulació	*TOTAL*	**Sexe**	
		Dona	*Home*
Diplomats	1,57	1,61	1,49
Llicenciats	1,63	1,63	1,63
Total	1,60	1,62	1,55

Les dades mostren poques diferències entre els grups, però se'n poden establir algunes. En primer lloc, i de manera intuïtiva, la qualificació mitjana obtinguda pel conjunt dels titulats se situaria al voltant del 6,2 en una escala 0-10. En segon lloc, la qualificació mitjana és superior en les llicenciatures. En tercer lloc, les dones obtenen millors notes que els homes en les diplomatures, però no és així en les llicenciatures.

Per a completar aquesta informació hem calculat el percentatge de titulats que hi ha a cada grup de notes. Els resultats es presenten en la taula següent.

Taula I.10
Distribució dels titulats (%) per grups de qualificació
Classificació per sexe i titulació

Àrea	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Entre 1-1,50	46,1	42,7	52,2	47,7	44,1
Entre 1,51-1,99	41,2	43,6	37,1	42,6	39,4
Entre 2-2,50	10,8	12,0	8,8	8,5	13,8
Més de 2,50	1,9	1,9	1,9	1,2	2,7
Total	100	100	100	100	100

Aquesta manera de presentar les dades permet veure amb més claredat els aspectes mencionats anteriorment i afegir-hi alguns comentaris addicionals. Així, segons el criteri de valoració dels candidats que s'utilitza en les millors beques competitives per a finançar estudis de doctorat i que marca en un 2 el «mínim» que un estudiant «d'elit» ha de tenir, gairebé un 13% dels titulats ho aconsegueix; les dones, en aquest cas, estan una mica per sobre del percentatge. Malgrat que és difícil valorar aquesta xifra, considerem que és prou significativa i indica que hi ha un grup molt bo d'estudiants a la URV.

Un altre aspecte interessant és la distribució de percentatges. Així, les grans divergències entre homes i dones es troben en el grup de notes més baixes (molts més homes), i a partir d'aquí es van igualant fins a haver-hi el mateix nombre en el grup de notes millors. En canvi, les diferències entre diplomats i llicenciats es donen en els dos

primers segments de notes (més diplomats), que es recuperen en els dos millors grups de notes (més llicenciats). Aquestes distribucions ens permeten intuir que les dones obtenen millors resultats perquè s'esforcen més donat un nivell determinat de capacitat. En canvi, es podria intuir que hi ha més estudiants amb capacitats elevades (o amb més suport i temps) entre els llicenciats.

També podem aprofundir-hi una mica més segons l'àrea de coneixement, tal com es fa a la Taula I.11, en la qual també hem inclòs la separació entre llicenciatures completes i les que tan sols són de segon cicle.

Taula I.11
Qualificacions mitjanes dels titulats per àrea de coneixement
Classificació per sexe i titulació

Àrea	*TOTAL*	**Sexe**		**Titulació**		
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*	*2n cicle*
Humanitats	1,69	1,69	1,68	-	1,64	2,10
Socials	1,55	1,58	1,49	1,57	1,51	1,71
Experimentals	1,66	1,62	1,72	-	1,51	1,77
Salut	1,75	1,74	1,77	1,69	1,93	-
Tècniques	1,54	1,51	1,55	1,46	1,60	1,89

En el conjunt dels titulats, les notes mitjanes són superiors en l'àrea de Salut, seguida per les àrees d'Humanitats i Experimentals i, a certa distància, Socials i Tècniques. Segons els diferents grups d'interès, es posen de manifest els aspectes següents. En primer lloc, les dones tenen més bones notes en el seu conjunt perquè hi ha grans diferències amb les dels homes en l'àrea de Ciències Socials. Això no passa en Ciències Experimentals, Salut i Tècniques (i de forma similar a Humanitats), en què, de fet, els homes obtenen millors resultats. En segon lloc, els llicenciats tenen bones qualificacions mitjanes quan es calculen conjuntament amb els egresats d'un segon cicle que, amb diferència, tenen molt bones notes.

I.2.2.3. Duració dels estudis

La duració dels estudis universitaris, igual que la qualificació obtinguda, és un indicador de l'èxit dels graduats en la seva vida acadèmica. Un aspecte que cal tenir present és que cada ensenyament té un nombre de crèdits diferent i, fins i tot més important, en alguns casos cal completar projectes de final de carrera per a poder obtenir el títol. Aquestes circumstàncies fan que la comparació directa de les durades dels estudis sigui una mica problemàtica i que no ens permeti extreure conclusions directes de les diferències. Amb aquesta consideració en ment, a la Taula I.12 es presenta informació relativa a la variable, tabulada segons titulació i sexe.

Taula I.12
Duració mitjana (en anys) dels estudis dels titulats
Classificació segons sexe

Titulació	*TOTAL*	**Sexe**	
		Dona	*Home*
Diplomats	4,38	4,06	4,97
Llicenciats	5,65	5,71	5,53
Estudis de 2n cicle	2,95	2,49	3,32
Total	4,72	4,59	4,95

De l'observació de les mitjanes destaquen dos fets. Primer, és clar que la duració efectiva dels tres tipus d'ensenyament és superior a la duració teòrica, però el que és interessant és la proporció, força semblant en tots tres (46%, 42% i 48%, respectivament). En segon lloc, i en referència al sexe, les dones finalitzen els estudis significativament abans que els homes en les diplomatures i els segons cicles, mentre que tarden més (tot i que la diferència és molt més petita) en les llicenciatures. Es posa de relleu, doncs, de nou, el fet que les dones tenen un rendiment molt superior que els homes en les diplomatures, però no en les llicenciatures.

Per altra banda, la Taula I.13 presenta la duració mitjana dels estudis per àrea de coneixement. Quant a les diplomatures, observem una situació ben dispar entre àrees. Així, els que van finalitzar més ràpidament els estudis són els titulats en Salut (quasi en concordança amb els estudis), i els que més van trigar van ser els titulats en l'àrea Tècnica (més de dos anys i mig després de la duració dels estudis). En una situació intermitja tenim les Ciències Socials. Quant a les llicenciatures, no apareixen tantes diferències entre àrees, excepte en el cas de les Experimentals, de molta durada. En els segons cicles torna a destacar la durada de les Tècniques.

Taula I.13
Duració mitjana (en anys) dels estudis dels titulats
Classificació segons àrea i titulació

	Diplomats	*Llicenciats*	*Estudis de 2n cicle*
Humanitats	-	5,77	3,00
Socials	4,37	5,21	2,47
Experimentals	-	7,06	2,62
Salut	3,27	6,68	-
Tècniques	5,35	5,55	3,78

I.2.3. La compaginació entre estudis i treball

Un aspecte que els estudiants solen introduir en els debats respecte al paper i a l'organització de la universitat fa atenció al cost que suposa estudiar, que fa que part de la població no tingui assegurat el dret de cursar estudis universitaris. L'argument és que l'estudiant ha de treballar per a poder finançar-se els estudis i això afecta la qualitat (i els resultats) de l'experiència universitària. Tanmateix, també és cert que des de la perspectiva d'una millor inserció laboral el fet d'acumular experiència mentre s'està estudiant pot tenir efectes positius. En qualsevol cas, és important saber en quina mesura els titulats de la URV han hagut de compaginar totes dues activitats, i si això pot estar relacionat amb alguns indicadors de rendiment acadèmic.

La Taula I.14 presenta la situació laboral dels titulats durant els dos últims anys d'estudis.

Taula I.14
Distribució dels titulats (%) per situació laboral durant estudis
Classificació segons sexe i titulació

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**		
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*	*2n cicle*
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	48,6	50,9	44,7	46,3	54,2	41,5
Estudi i treball temps parcial	29,5	31,1	26,6	31,5	28,5	19,8
Estudi i treball a temps complet	21,9	18,0	28,7	22,2	17,3	38,7
Total	100	100		100	100	100

En conjunt s'observa que tan sols un 49% dels estudiants dedicaven completament el temps a la universitat. En conseqüència, el fenomen de la compaginació d'estudis i treball és realment important. La distribució dels titulats que van treballar durant els darrers anys de carrera entre feines a temps parcial i a temps complet és semblant, amb un lleuger domini dels que ho van fer a temps parcial. Si s'analitza per sexe, s'aprecia que els homes tenen una major possibilitat de treballar, sobretot a temps complet. Per titulacions, els que van tenir una menor relació amb el mercat de treball mentre estudiaven van ser els llicenciats, mentre que en la situació contrària es troben els titulats en un segon cicle, i els diplomats es trobarien en un punt intermig. Això sembla inicialment lògic, quant al fet que les diplomatures solen tenir alumnes amb una vocació professionalitzadora més gran i entre els estudiants de segon cicle tenen més pes aquells que estan completant els estudis amb una clara funcionalitat relacionada amb la feina.

Per altra banda, ara ens concentrarem a analitzar la situació laboral dels titulats durant els estudis en funció de l'àrea de coneixement.

Taula I.15
Distribució dels titulats (%) per situació laboral durant estudis
Classificació segons àrea de coneixement

	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Estudiant a temps complet o amb feina intermitent	47,5	45,5	58,1	56,2	49,6
Estudi i treball a temps parcial	31,3	31,3	24,2	27,8	26,2
Estudi i treball a temps complet	21,2	23,2	17,7	16,0	24,2
Total	100	100	100	100	100

Per àrea de coneixement no s'observen grans diferències, tot i que els titulats de les àrees de Ciències Experimentals i Salut tenen una mica més de relació a temps complet amb els estudis. El fet que els titulats de l'àrea Tècnica compaginin de manera bastant intensa treball i estudis obre la porta a preguntar-se si la seva relació amb el mercat laboral respon a necessitats financeres o bé a l'aprofitament d'oportunitats de treball que permeten posteriorment una inserció més fàcil. De fet, per a aprofundir en aquesta qüestió podem veure en quina mesura les feines (independentment que fossin a temps complet o parcial) estaven relacionades amb els estudis.

En el conjunt dels titulats que van compaginar feina i estudis, un 58% ho van fer en feines que estaven relacionades amb els estudis. Així, doncs, es pot establir la hipòtesi que hi ha una part no marginal dels estudiants (42%) que treballa des d'una perspectiva estrictament econòmica. Les diferències per gènere són moderades, ja que per als homes el percentatge és del 64% i, en canvi, per a les dones baixa fins al 54,5%. Per contra, les diferències segons tipus de titulació són testimonials.

La Taula I.16 ens presenta el percentatge de titulats amb feines que estaven relacionades amb els estudis durant la carrera.

Taula I.16
Distribució dels titulats (%) per relació de la feina amb els estudis
Classificació segons àrea de coneixement

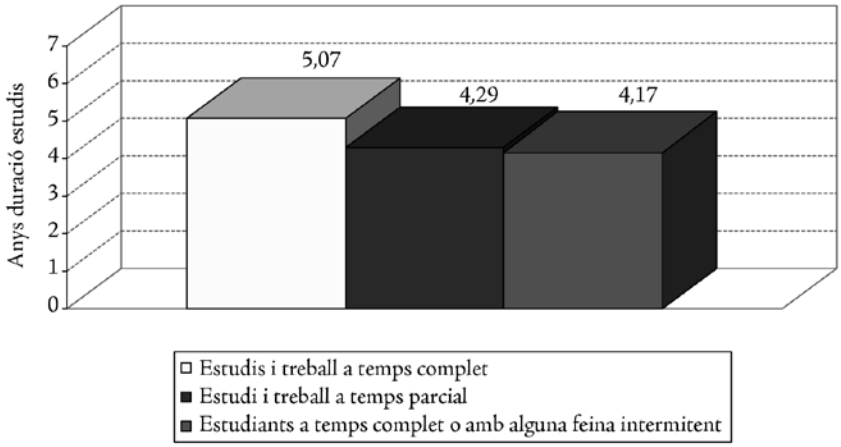
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Feina relacionada amb estudis	37,1	55,6	50,0	64,7	74,4

Els resultats evidencien que hi ha situacions lligades a necessitats econòmiques i altres que semblen més un aprofitament de mercats de treball actius que incorporen els titulats fins i tot abans d'acabar la carrera. Així, a part de les àrees de Socials i Experimentals, que semblen tenir titulats en ambdues situacions, l'àrea d'Estudis Tècnics i, en menor mesura, la de Salut, estan en una situació en què, bé sigui pel tipus de feina o bé perquè hi ha certa mancança de mà d'obra, és fàcil per als estudiants trobar oportunitats.

De totes maneres, i tal com comentàvem anteriorment a la part positiva de treballar durant la carrera (ingressos i acumulació d'experiència), cal contraposar un possible cost pel fet de no poder dedicar tot el temps a estudiar. A priori, cal esperar que la duració dels estudis dels graduats que treballaven sigui superior, i potser tinguin un rendiment menor.

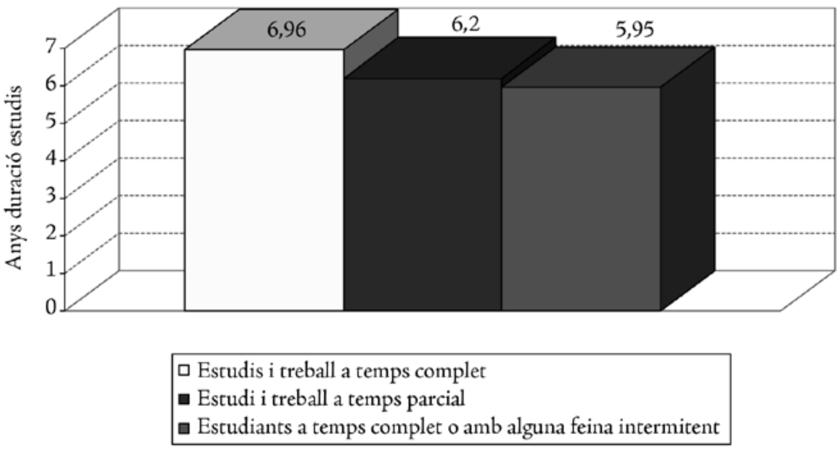
El Gràfic I.1 mostra la influència de la situació laboral sobre la duració dels estudis dels diplomats. Clarament apareix un impacte sobre la duració del temps d'estudi, que a més es va intensificant quan passem de treballar a temps parcial a treballar a temps complet. Així, un titulat que no ha treballat durant la carrera inverteix una mitjana de 4,17 anys a finalitzar els estudis, mentre que un que ha treballat a temps complet hi inverteix 5,07 anys.

Gràfic I.1. Duració dels estudis dels diplomats segons la situació laboral durant els últims dos anys



Quant als llicenciats (sense tenir en compte els titulats de segons cicles), podem observar la mateixa situació, en què a mesura que la relació amb el mercat de treball és més intensa, la durada dels estudis s'allarga. De fet, és curiós que les diferències segueixen unes proporcions força semblants a les que podem observar en els diplomats.

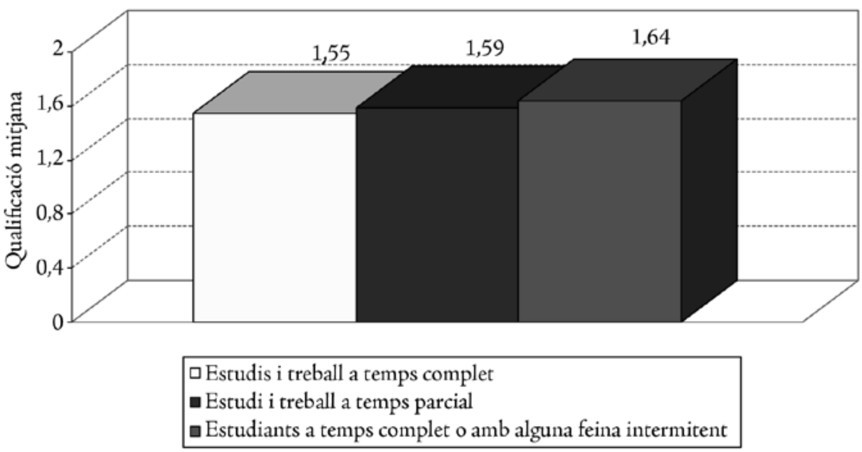
Gràfic I.2. Duració dels estudis dels llicenciats segons la situació laboral durant els últims dos anys



En resum, els titulats que estudiaven a temps complet incrementen la probabilitat de titular-se relativament més ràpid que aquells que treballen. En segon lloc, aquells que treballen a temps parcial van titular-se abans que els que treballaven a temps complet.

El segon aspecte que volíem considerar per a valorar si existeix alguna relació entre treball i rendiment acadèmic era veure si això afectava les notes obtingudes. Les dades es presenten al gràfic següent.

Gràfic I.3. Duració dels estudis dels llicenciats segons la situació laboral durant els últims dos anys



Malgrat que les diferències no són molt grans, queda clar que efectivament hi ha un impacte negatiu sobre el rendiment acadèmic en aquells que han de dedicar part del temps i de l'esforç a treballar, en comptes de dedicar-lo plenament a estudiar.

II. El procés d'inserció dels titulats de la URV

En aquest capítol volem descriure amb tot el detall que l'enquesta permeti la realitat dels primers anys de vida laboral dels nostres titulats. Ja hem comentat a la Introducció que la capacitat d'incorporar-se al mercat de treball dels titulats universitaris és elevada i que tenir aquest nivell educatiu confereix un avantatge comparatiu respecte a individus amb menys nivell. No obstant això, també és cert que aquest procés d'incorporació a vegades no és tan reeixit si el mesurem tenint en compte les condicions de treball o les tasques específiques que desenvolupen els diplomats i llicenciats. És en aquest sentit que l'anàlisi aportada en el capítol ha d'ajudar a veure no tan sols si els titulats tenen feina, sinó també de quina qualitat.

Tanmateix, abans de passar a aquesta dimensió més «qualitativa» del procés de transició al món del treball, hem de veure la vessant «quantitativa» a partir de les xifres bàsiques d'ocupació, atur i inactivitat. La definició del que s'entén per aturat ha seguit el criteri habitual de les estadístiques laborals, que indica que si no s'està buscant feina activament no es pot considerar la persona com aturada, sinó que cal considerar-la com inactiva (no treballa i no busca feina). Tenint en compte aquesta apreciació, les dades bàsiques de la situació laboral dels titulats de la URV es presenten en la taula següent.

Taula II.1
Distribució dels titulats (%)
Classificació segons la situació professional actual per titulació i sexe

	TOTAL	*Diplomats*	*Llicenciats*	*Dones*	*Homes*
Ocupats	94,8	96,1	92,9	95,4	93,8
Aturats	2,4	1,9	2,6	2,6	2,0
Inactius	2,9	2,0	4,5	2,1	4,2
Total	100	100	100	100	100

Les xifres són especialment remarcables, donada la baixa taxa d'atur i, molt especialment, l'alta taxa d'activitat. Ens trobem davant d'un col·lectiu amb bons instruments per a inserir-se en el mercat de treball: un 95% del conjunt dels estudiants treballa tres anys després de titular-se, dada molt positiva. En aquesta primera aproximació no observem que hi hagi problemes associats al fet de ser dona. Al contrari, ja que el sector femení presenta una taxa d'inactivitat fins i tot lleugerament per sota de la masculina. Aquest fet, i el fet que els llicenciats també tinguin una major taxa d'inactivitat, fa pensar que el grup (homes amb llicenciatures) podria estar desenvolupant en el moment de l'enquesta alguna activitat formativa a temps complet, que li fa estar temporalment fora del mercat de treball. Per reforçar la idea d'èxit en el procés d'inserció laboral, les dades de l'enquesta també mostren que tan sols un 1,4% del conjunt de titulats no té cap mena d'experiència laboral.

És molt difícil trobar un punt de referència estadísticament vàlid per a confirmar aquestes xifres. Això és així perquè el col·lectiu és molt específic i perquè les preguntes han estat fetes d'una determinada manera. Tanmateix, si utilitzem les dades de *l'Encuesta de Población Activa* per als grups d'edat 25-29 anys i 30-34 amb estudis universitaris, podem observar valors de les taxes presentades a la Taula II.1 força semblants. Això ens fa pensar que els resultats obtinguts a partir de l'enquesta són fiables. Tanmateix, cal no donar excessiva importància a les xifres absolutes, sinó prendre-les com un indicador que els diplomats i llicenciats de la Rovira i Virgili poden inserir-se amb facilitat en el mercat de treball.

Anem ara a veure com es distribueixen aquestes xifres tan positives per tipus d'estudis.

Taula II.2
Distribució dels titulats (%) segons la seva situació professional actual
Classificació segons àrea de coneixement

URV	**Àrea de coneixement**				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Ocupats	86,8	96,5	87,6	96,9	94,6
Aturats	7,4	1,3	4,6	1,2	2,9
Inactius	5,8	2,2	7,6	1,8	2,5
Total	100	100	100	100	100

Els resultats són molt bons per al conjunt d'àrees de coneixement. De totes maneres, sembla clar que hi ha titulats de dues àrees que presenten més dificultats que els de les altres: Humanitats i Experimentals. En aquests dos grups les taxes d'ocupació són menors i la taxa d'atur en el cas d'Humanitats i la inactivitat en el d'Experimentals són sensiblement superiors a la mitjana del conjunt de titulats.

En definitiva, sembla que aquesta primera aproximació als resultats de l'enquesta ens indica clarament que cal avançar en la línia d'investigació de la qualitat del procés d'inserció, més que no pas quina n'és la dimensió quantitativa, tot i que caldrà també tenir present la situació en les àrees d'Humanitats i Experimentals. En primer lloc, s'analitzarà (seguint l'esquema de l'enquesta) la primera feina que van desenvolupar els nostres estudiants, i després es veuran amb detall les característiques de la feina actual (o darrera).

II.1. La primera feina

La distinció entre primera feina i feina actual és important perquè permet copsar la rellevància dels processos evolutius dels individus. Cal entendre els primers anys de vida laboral com un període en què es produeixen dos processos «d'acumulació»:

1. L'adquisició d'un conjunt de coneixements que s'allunyen del caràcter més generalista desenvolupats durant la carrera, que tenen un component molt gran d'habilitat productiva específica i d'habilitat social (en un entorn de treball).
2. El «procés d'acumulació d'informació», en què els treballadors van descobrint quina feina s'ajusta millor a les seves preferències i capacitats. Addicionalment, aquesta acumulació d'informació, que es tradueix sovint en una sèrie d'indicadors, permet a les empreses millorar la capacitat de selecció dels treballadors més adients.

Tot plegat, doncs, configura el procés d'inserció laboral com un període, per un cantó, d'intensa inversió en capital humà i, per un altre, de recerca del millor «emparellament». En aquest entorn és fàcil veure com és d'important la manera en què es realitza el procés, ja que si no es fa correctament pot impedir l'acumulació d'un capital humà molt important per a l'èxit laboral (i que difícilment pot donar-se des de la universitat) i pot generar males «senyals» sobre l'individu, que l'estigmatitzin i en dificultin l'evolució en el mercat de treball (el que en la literatura especialitzada es coneix com a processos de «cercles viciosos»).

Després d'analitzar els resultats de l'enquesta relativa a la primera feina, un aspecte que cal comentar és si la feina es manté durant molt de temps. Aquesta informació ens pot donar, en certa mesura, indicacions sobre el grau de bondat de l'ajustament al qual ens referíem anteriorment, tenint en compte que no s'han de valorar negativament canvis en les feines a l'inici de la vida laboral, ja que poden ser el reflex d'una millora.

Els resultats generals mostren que per al 72,6% dels titulats no hi ha coincidència entre primera feina i feina actual. Per tant, la impressió inicial és que la primera inserció al mercat de treball té un caràcter força temptatiu, en el sentit que s'observa, sigui per les preferències dels individus, o bé per estratègies de les empreses, una elevada mobilitat inicial. Les diferències entre home (73,2%) i dona (71,6%), i entre llicenciat (73,6%) i diplomat (71,8%) no són gaire significatives.

Si ens fixem en els resultats de la taula que ens mostra les mitjanes en relació a l'àrea de coneixement observem, potser sorprenentment, que no apareixen grans diferències.

Taula II.3
Distribució dels titulats (%) segons si la feina actual és la mateixa que la primera
Classificació segons àrea de coneixement

	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Sí	24,4	26,7	21,2	32,2	30,6
No	75,6	73,3	78,8	67,8	69,4
Total	100	100	100	100	100

Efectivament, en totes les àrees el grau de manteniment de la primera feina és similar (al voltant del 30% dels titulats), tot i que es poden intuir tres grups: baix manteniment (Experimentals), mitjà (Humanitats i Socials) i elevat (Tècniques i Salut). Quins poden ser els determinants d'aquests resultats?

En primer lloc, pot ser simplement una qüestió «estadística», en el sentit que hagin trobat feina més tard i, per tant, encara la «conserven». La Taula II.4 mostra els resultats del temps de cerca de feina en cadascuna de les àrees.

Taula II.4
Distribució dels titulats que treballen o han treballat (%) en funció del temps de recerca de la primera feina. Classificació segons àrea de coneixement

	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Abans d'acabar la carrera	34,8	36,5	35,5	22,4	44,8
D'1 a 6 mesos	44,1	42,5	53,2	60,9	43,9
Més de 6 mesos	21,2	21,0	10,9	16,8	11,29
Temps mitjà (mesos)	3,3	3,1	2,4	2,6	2,2

Nota: Per a calcular el temps mitjà hem suposat valors en mesos (per al tram «abans d'acabar la carrera», 0 mesos; per a «menys d'un mes», 0,5 mesos; per a «entre 1 i 3 mesos», 2 mesos; per a «de 3 a 6 mesos», 4,5 mesos; per a «de 6 mesos a any», 9 mesos, i, finalment, per a «més d'1 any», 12 mesos).

Les diferències no són gaire grans, però sí que veiem que en les àrees d'Humanitats i Socials augmenta el temps de cerca de feina. La combinació de manteniment de la primera feina i temps de cerca ens permet esbossar diferents situacions. En primer lloc, no sembla possible establir una relació clara entre manteniment de la primera feina i duració del temps de cerca de feina. En conseqüència, no és un artefacte estadístic, com ens plantejàvem anteriorment, el grau de manteniment de la primera feina.

Si analitzem amb més detall els resultats, observem que els egresats de l'àrea de Tècniques troben la primera feina ràpidament, fet que, tenint en compte la relativament elevada taxa de manteniment, ens porta a introduir la hipòtesi que aquests indi-

vidus tenen un procés d'entrada al mercat de treball bastant ajustat a les expectatives de treballadors i empreses. Els titulats en Salut mantenen la seva feina, ja que és un mercat amb gran demanda de treballadors, fet que també explica el poc temps que necessiten per a trobar feina. Cal veure, però, que per a aquest grup apareixen restriccions legals per a treballar i per això no solen tenir feina abans d'acabar la carrera. Els titulats de l'àrea d'Experimentals conserven poc la feina i tarden molt poc trobar-ne. Això podria ser perquè els seus mercats de treball són molt actius i els titulats tenen oportunitats de millora. Tanmateix, cal recordar que tenien una taxa d'ocupació més baixa que els de la resta d'àrees, per la qual cosa es pot plantejar la hipòtesi alternativa que és al contrari, i estem davant mercats amb relativament poques oportunitats bones de treball, cosa que fa que es busquin noves feines. Seguint aquest argument, es pot plantejar que la polivalència formativa els permet treballar en diversos llocs, i això en facilita la incorporació en el mercat laboral. Aquesta situació té semblances amb la dels titulats d'Humanitats en el sentit que són mercats de treball no tan bons com els d'altres titulacions (taxa d'atur relativament elevada), fet que fa que costi més temps trobar feina i que s'intenti anar canviant per a millorar (o perquè la situació contractual així ho provoca). Els titulats en Ciències Socials estarien en una situació intermitja, reflex d'un mercat de treball actiu però amb certa saturació de candidats.

En darrer lloc, i malgrat que no és possible establir un raonament teòric clar que ens guiï en els comentaris, la taxa de manteniment de la primera feina podria estar relacionada amb la utilització de diferents mètodes de recerca. La Taula II.5 presenta els resultats.

Taula II.5

Distribució dels enquestats que treballen o han treballat (%) en funció de la via d'accés a la primera feina. Classificació segons àrea de coneixement

	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Informals	53,3	51,4	57,1	40,6	55,9
Oposicions	2,9	5,3	1,0	5,6	2,2
Intermediaris	6,2	7,7	4,1	1,3	5,9
Universitat	12,0	15,9	28,3	18,5	27,4
Autoocupació	3,7	1,5	1,0	1,9	1,0
Altres	21,9	17,9	8,5	31,4	7,6
Total	100	100	100	100	100

Tot i que hi ha alguns trets comuns, es pot observar clarament que hi ha dos grups: el primer està format per Experimentals i Tècniques, amb preponderància aclaparadora de les accions informals de cerca de feina i les adreçades a través de la Universitat. Per un altre cantó, observem les altres tres àrees, en què, amb certes diferències, les vies d'accés més utilitzades són igualment les informals i la Universitat, però també les classificades com altres.

En general s'observa, doncs, un gran pes de la utilització de mètodes que hem qualificat d'informals (familiars, premsa i Internet), ja que comporten una activitat centrada en la capacitat de l'individu per a buscar feina, en particular a partir de la seva xarxa social de contactes. En segon lloc, l'accés a feines que demanen passar per una oposició no sembla ser gaire important. Al contrari, la Universitat (pràctiques d'estudi i serveis de la universitat) té un rol important en el procés de facilitar l'accés al mercat del treball dels titulats. Això és així en general, però especialment intens en el cas de les àrees d'Experimentals i Tècniques. Certament aquest resultat posa de relleu la feina feta des de les universitats, i clarament apunta que s'està fent correctament (tot i que potser no en totes les àrees).

Els intermediaris (SOC-INEM, ETT i empreses de selecció) juguen un paper més aviat secundari. Tampoc és gaire important l'impacte de l'autoocupació. Això no representa cap sorpresa ja que aquesta sortida professional sol estar més lligada a persones educades de més edat i que, per tant, ja han acumulat certa experiència, o bé a persones que tenen una menor dotació educativa i que utilitzen l'autoocupació més com a mecanisme defensiu davant possibles problemes d'atur. En definitiva, doncs, és difícil establir cap relació directa entre els mecanismes de cerca de feina i la situació de mobilitat inicial dels titulats.

En resum, sembla que la primera feina és en gran mesura un mecanisme «pur» d'entrada en el mercat de treball, és a dir, representa un port d'entrada a partir del qual avançar (desplaçar-se) cap a altres feines. D'aquesta manera tan sols en un 28% dels enquestats hi ha coincidència entre primera feina i feina actual (darrera). Tanmateix, segurament caldria matisar aquest comentari segons els tipus d'estudis realitzats, en especial els d'Humanitats i Experimentals.

II.2. La feina actual

Tal com comentàvem anteriorment, l'objectiu d'aquest capítol és descriure la situació professional dels titulats en la seva feina actual (o en el cas d'estar aturats o inactius, en la darrera feina). En primer lloc, es comenten les característiques més generals (com el sector o la grandària de l'empresa), i a continuació, algunes característiques més específiques (com les funcions realitzades o el tipus de contracte).

II.2.1 Les característiques de la feina: aspectes generals

II.2.1.1. El sector d'activitat

Per a l'anàlisi, hem agregat les diferents branques en funció dels sectors d'activitat: sectors primaris i d'extracció, energia, indústria amb baix nivell tecnològic, indústria amb alt nivell tecnològic, construcció, serveis poc intensius en capital humà, serveis molt intensius en capital humà i serveis personals i públics. Concretament les branques dins de cada agrupació són:

- Sectors primaris i d'extracció: agricultura i ramaderia; pesca; sòlids, petroli, gas i minerals radioactius; extracció i transformació de minerals.
- Energia: electricitat, gas i aigua.
- Indústries de baix contingut tecnològic: productes alimentaris, begudes i tabac; indústries tèxtils, del cuir i de confeccions; indústries de la fusta, suro i mobles de fusta; paper i articles derivats; altres indústries manufactureres.
- Indústries d'alt contingut tecnològic: indústries químiques, farmacèutiques i cosmètiques; metal·lúrgia, material elèctric i de precisió; materials de transport.
- Serveis poc intensius en capital humà: comerç i reparacions; restaurants, cafès i hostaleria; transport.
- Serveis intensius en capital humà: tecnologies de comunicació; mitjans de comunicació; institucions financeres, assegurances i activitats immobiliàries; serveis a les empreses.
- Serveis personals i públics: Administració Pública; Educació, Investigació i Serveis Culturals; Sanitat i Assistència Social; altres serveis prestats a la comunitat.

Si analitzem les dades segons el nivell agregat, en primer lloc cal destacar que, en la distribució dels alumnes en funció dels sectors d'activitat, un 79,24% dels titulats de la URV treballen en el sector serveis, mentre que un 15,88% ho fan en la indústria i energia. Els sectors primaris i d'extracció i la construcció, inclouen el 5% restant. Aquesta distribució és molt semblant a la que es pot observar en altres fonts d'informació i ens mostra clarament que la presència d'universitaris en el sector primari i en la construcció és marginal.

Per altra banda, l'anàlisi en funció del tipus de titulació no mostra diferències apreciables (tot i que els diplomats tenen una menor presència en els serveis), mentre que segons el sexe, i tal com era d'esperar, sí que apareixen diferències importants, amb una clara major presència de les dones en el sector serveis (85,5% respecte al 68,8% del

homes). Òbviament, aquesta diferència s'ha de tenir en compte en el moment d'analitzar el procés d'inserció laboral.

Un altre aspecte que cal tenir en compte (Taula II.6) és la distribució dels titulats segons les diferents àrees de coneixement.

Taula II.6
Distribució dels titulats (%) segons les activitats de la branca d'activitat actual
Classificació segons àrea de coneixement

	Àrea de coneixement de la titulació				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Sectors primaris i d'extracció			**11,3**		**5,4**
Energia		0,8			8,8
Indústria amb baix nivell tecnològic	4,2	2,6	17,7		7,5
Indústria amb alt nivell tecnològic	5,9	5,7	19,4		25,4
Total indústria	**10,1**	**9,1**	**37,1**		**41,7**
Construcció	**1,7**	**3,0**	**6,5**		**5,8**
Serveis poc intensius en capital humà	5,9	7,6	6,5		5,0
Serveis molt intensius en capital humà	12,8	27,4	11,3		22,9
Serveis personals i públics	69,5	52,9	27,3	100,0	19,2
Total serveis	**88,2**	**87,9**	**45,1**	**100,0**	**47,1**
Total	100	100	100	100	100

En primer lloc hem de destacar que els titulats en Ciències Experimentals i Tècniques mostren una estructura de l'ocupació molt més equilibrada (en un sentit de diversificació) que no pas les altres tres àrees, que es concentren en el sector serveis. Aquest fet és rellevant en la mesura que les oportunitats de treball depenen menys de la situació específica d'un sector o altre. La diversificació també és interessant des de la perspectiva de l'elevat grau d'adaptabilitat que demostra donar la formació rebuda en aquestes àrees. L'àrea d'Estudis Tècnics mostra un altre aspecte important: si distribuïm els titulats per sectors amb baixes i altes demandes de capital humà (tecnologia), queda clar que la gran majoria treballa en sectors en què es demanen qualificacions elevades.

Quant a les àrees d'Humanitats, Socials i, en especial, Salut, el sector serveis és preponderant, particularment la branca de «serveis personals i públics». El resultat no és sorprenent, tot i que potser sobta una mica la intensitat, en especial en el cas de les carreres de l'àrea de Ciències Socials.

Una anàlisi més detallada segons cada branca mostra com Educació, Investigació i Serveis Culturals ocupa al 24,4% dels titulats, seguit per la branca de Sanitat i Assistència Social (16,30%), Serveis a les Empreses (9,32%), Institucions Financeres (9,01%) i Administració Pública (8,34%). Cal veure, doncs, que amb tan sols tres branques ja tenim el 50%, i amb les cinc primeres arribem gairebé al 70%.

Si classifiquem els titulats per gènere apareixen diferències significatives. En general les dones estan molt més concentrades en certs sectors, mentre que els homes estan més dispersats. Per exemple, entre els homes hi ha nou branques en què un mínim del 4% del total estan ocupats, mentre que entre les dones això tan sols passa en cinc. Concretament, les dones tenen clarament una major presència en la branca educativa i cultural (un 29,8% de dones i tan sols un 14,3% d'homes) i en la Sanitat i Assistència Social (un 21,3% de dones i un 7,1% d'homes). Al contrari, els homes tenen una major presència en serveis a les empreses (un 12,1% d'homes i per un 7,5% de dones) i en la indústria química (un 6,5% d'homes i un 2,1% de dones). Sense cap mena de dubte aquesta diferent distribució sectorial de l'ocupació cal tenir-la molt en compte a l'hora de treure conclusions sobre com es desenvolupa el procés d'inserció en el mercat de treball.

Entre diplomats i llicenciats no hi ha gaires diferències, tot i que destaca la major concentració de diplomats a Educació, Investigació i Serveis Culturals (27,2% de diplomats i 20,1% de llicenciats), i a Sanitat i Assistència Social (20,4% de diplomats i 11,7% de llicenciats).

Per àrees de coneixement, en primer lloc veiem que el 94,20% del titulats de l'àrea de Salut estan ocupats en la branca de Sanitat i Assistència Social. Les àrees d'Humanitats i Socials ocupen respectivament el 42% i el 32% dels titulats en la branca Educació, Investigació i Serveis Culturals, i si li sumem els ocupats en l'Administració Pública arribem al 60% i al 43%, respectivament. És prou evident que els titulats en Humanitats tenen una gran dependència de l'Administració Pública, fet que no és necessàriament ni bo ni dolent, però que caldria analitzar amb detall a causa de les particulars condicions de treball en aquesta branca. En el cas de l'àrea de Ciències Socials també és destacable el 16% d'ocupats en Institucions Financeres.

Els titulats en Ciències Experimentals obtenen resultats més dispersos, no obstant hem de destacar la branca Educativa (20%), els Productes Alimentaris, de Begudes i Tabac (17%) i la Indústria Química (11%). Per tant, una sortida clara dels titulats és l'ensenyament al nivell de secundària. Finalment, les carreres Tècniques ocupen percentatges importants dels titulats a les branques de Serveis a les Empreses (15%), Edu-

ció, Investigació i Serveis Culturals (12%) i en la Indústria Química (11%). És prou evident, doncs, que no cal pensar en un titulat d'aquest àmbit treballant en la indústria manufacturera, ja que molts d'ells acaben en els serveis, en certa mesura allunyats del que han estudiat, o bé treballant en l'àmbit de l'assessorament tècnic en aquestes empreses.

II.2.1.2. Sector privat o públic

La distribució dels titulats tenint en compte si la propietat de l'empresa és pública o privada resulta d'especial interès per a saber el paper del sector públic en la contractació de mà d'obra, especialment entre determinats segments de la població. Cal tenir present que quan parlem de sector públic ens referim tant a la part «productiva» (com hospitals o escoles) com a la mateixa Administració Pública. La Taula II.7 presenta els resultats de classificar els titulats entre els que treballen en el sector públic i en el privat.

Taula II.7
Distribució dels titulats (%) en funció de si l'empresa és pública o privada
Classificació segons sexe, titulació i àrea de coneixement

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Públic	38,5	45,7	26,2	41,4	34,4
Privat	61,5	54,3	73,8	58,6	65,6
Total	100	100	100	100	100
			Àrea de coneixement		
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Públic	50,0	42,3	19,7	53,1	18,6
Privat	50,0	57,7	80,3	46,9	81,4
Total	100	100	100	100	100

Els resultats mostren que un 38,5% dels titulats que treballen o han treballat ho fan al sector públic. Així es posa de relleu, doncs, el seu paper clau com a contractant, especialment pel que fa a personal qualificat (universitari). Aquests resultats mostren clarament que la tasca del sector públic de donar sortida al creixent nombre d'individus amb estudis universitaris no tan sols és clau per a entendre la millora de l'ocupació en els anys vuitanta, sinó que també ho és en l'espectacular creixement de l'ocupació dels darrers anys. Tanmateix, hom es pregunta com és que el sector privat no capta més personal universitari, sobretot si tenim en compte que no hi ha hagut tensions salarials que posessin de manifest una certa «pugna» entre sector privat i públic en aquest sentit.

També s'observa que són les dones les que en major proporció depenen d'un lloc de treball públic per a trobar feina. En gran mesura això s'explica pel tipus d'estudis que han fet, però no deixa de mostrar la dependència que tenen de l'expansió o contracció del sector públic.

Quant a l'anàlisi segons les diferents àrees de coneixement, observem que són les de Ciències Socials, Humanitats i Salut les que tenen un major percentatge de persones que treballen en el sector públic. El percentatge en l'àrea de Salut, donat l'important pes de la sanitat pública, no sorprèn i, de fet, fins i tot es pot valorar com a baix. Segurament s'explica per la important expansió dels serveis assistencials privats lligats a la tercera edat. D'altra banda, les àrees de Ciències Experimentals i Tècniques mostren un percentatge força reduït de titulats que treballen en el sector públic, i es posa així de manifest de nou la bona diversificació de les sortides professionals d'aquests titulats.

II.2.1.3. Dimensió de l'empresa

Un tema força debatut és si les condicions de treball són diferents segons la grandària de l'empresa. Malgrat que no està clar si és millor la petita o la gran empresa, sí que està establert que les coses són diferents i això pot afectar les condicions de desenvolupament en els primers anys d'incorporació al mercat de treball. La distribució dels titulats que treballen o han treballat en alguna feina mostra dos pols de concentració. Per una banda, les empreses amb menys de 50 treballadors aglutinen el 44,9% dels treballadors ocupats, i per altra banda les empreses amb més de 250 treballadors concentren el 36,1% dels ocupats. Per tant, hi ha una baixa contractació dels sectors compresos entre 51 i 250 treballadors. Les raons poden ser pròpies de l'estructura empresarial (escassetat d'empreses d'aquesta dimensió) o bé per la dinàmica pròpia de l'empresa (creen menys ocupació).

Les dones i els homes no difereixen gaire pel que fa a la grandària de l'empresa en què treballen. Tanmateix, les dones tenen una lleugera major presència entre les empreses petites (47% de dones enfront del 41% d'homes), mentre que passa al contrari en les empreses grans (34% de dones enfront del 39% d'homes). Com hem vist anteriorment que les estructures sectorials de l'ocupació són diferents, és de suposar que en part això queda reflectit en aquesta variable de grandària d'empresa. També podria ser que les condicions de treball a les empreses petites s'ajustessin més a les preferències de les dones, tot i que no tenim evidència que sigui així.

Taula II.8
Distribució (%) dels titulats en funció de la dimensió de l'empresa en què treballen o han treballat. Classificació segons àrea de coneixement

	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècni-ques*
Igual o menys de 50 treballadors	42,5	56,9	41,1	25,0	28,6
De 51 a 250 treballadors	26,6	14,2	26,8	20,6	25,5
Més de 250 treballadors	31,0	28,9	32,1	54,4	45,9
Total	100	100	100	100	100

Si fem l'anàlisi en funció de les àrees de coneixement (Taula II.8), observem dos grups clarament diferenciats: per un cantó, els titulats de les àrees Tècniques i de Salut, amb una percentatge molt elevat de titulats treballant en grans empreses; per un altre cantó, la resta d'àrees, amb una presència molt menor de grans empreses. També destaca que són els titulats en carreres de Ciències Socials els que en un major percentatge treballen en pimes (menys de 50 treballadors).

II.2.1.4. Lloc de residència i feina

Quan vam analitzar l'origen dels estudiants de la URV vam veure que un percentatge important provenia de la mateixa província. On decideixen aquests estudiants buscar feina un cop es titulen? Inicialment esperem veure que és a la pròpia àrea, ja que els mecanismes més informals de recerca de feina són els més utilitzats i, molt sovint, es basen en la xarxa sociofamiliar dels individus. Aquesta opció pel territori propi també es pot veure reforçada per la relació entre la universitat i les empreses properes a partir de mecanismes com les borses de treball i les pràctiques a empreses. De totes maneres, és cert que els mercats de treball per a titulats universitaris poden tenir un marc de referència més ampli que les àrees geogràfiques properes a l'individu, ja que les qualificacions adquirides solen tenir una gran component de coneixement general (a més a més amb bones certificacions que poden ser reconegudes fàcilment arreu) que és «traslladable» geogràficament. Per tant, hi ha arguments per a esperar estratègies de mobilitat i de fixació en el territori. Però és que a més és difícil valorar «normativament» la bondat (o no) de la mobilitat. Per exemple, que hi hagi molta mobilitat no té per què ser considerat un bon senyal, ja que podria, de fet, reflectir mercats locals que no són prou actius per a poder absorbir la mà d'obra qualificada que la URV està creant.

En qualsevol cas, l'anàlisi de la mobilitat dels titulats en funció del lloc d'origen es presenta a la Taula II.9.

Taula II.9
Mobilitat geogràfica dels titulats

Lloc d'origen	***Lloc de la feina***				
	Tarragona	*Resta de Catalunya*	*Resta de comunitats autònomes*	*Altres països*	*Total*
Tarragona	86,6	10,4	2,2	0,8	100
Resta de Catalunya	21,9	75,2	2,9	-	100
Resta de comunitats autònomes	20,0	15,0	65,0	-	100
Total conjunt titulats	73,9	19,9	5,5	0,7	100

En primer lloc s'ha de destacar que del total de titulats de la URV tan sols un 74% acaba treballant en el mercat laboral més proper. Cal recordar que la xifra de titulats amb residència fora de la província de Tarragona és del 20%, cosa que no sembla gens sorprenent. Específicament, el mercat local és capaç d'absorbir el 87% dels titulats tarragonins, i això fa pensar que no hi ha problemes en aquest sentit. A més a més, la capacitat d'atracció (entesa com el percentatge d'estudiants de fora de la província que es queden a treballar a les nostres comarques) és d'un 20%, mentre que la taxa de pèrdua (estudiants de la província que marxen a treballar fora) és tan sols d'un 13%. Aquesta major capacitat relativa d'atracció no implica que en termes absoluts hi hagi més estudiants tarragonins que treballen fora de la província que no pas estudiants de fora que treballen aquí. Això és així perquè els valors absoluts de nombre d'estudiants de cada grup és molt diferent i compensa les diferències percentuals.

Com valorar aquestes xifres? Inicialment cal valorar-se com a positives en el sentit que el mercat de treball local és ben actiu. A més a més, en la mesura que l'oferta educativa de la URV sigui un bon reflex de les necessitats formatives de les empreses de l'entorn caldria esperar que les oportunitats de feina fossin relativament més grans aquí que no pas fora. Tanmateix, es pot introduir una certa preocupació en la mesura que una part molt important dels llocs de treball més qualificats es concentren a la zona de Barcelona i la seva àrea metropolitana. Així, potser seria més lògic esperar que els titulats treballessin més en aquesta àrea (que no necessàriament viure-hi). Existeix la possibilitat que es prioritzi tant el fet de mantenir la

residència a la zona d'origen que es dificulti o, en part, s'afecti negativament el procés d'incorporació al mercat de treball. En segon lloc, no sembla que la xifra d'atracció del 20% dels titulats de fora de la província sigui massa existosa. Caldria veure el perquè d'això.

Podria ser que el comportament dels titulats a l'hora de cercar feina estigui en funció de característiques sociodemogràfiques i de l'estudi. En aquest sentit, la Taula II.10 mostra la distribució geogràfica dels titulats en funció del sexe i el tipus de titulació obtinguda.

Taula II.10
Mobilitat geogràfica dels titulats (%)
Classificació per sexe i titulació

	Lloc de la feina		
Lloc d'origen	**Tarragona**	**Resta**	**Total**
	Dona		
Tarragona	88,6	11,4	100
Resta	21,4	78,6	100
	Home		
Tarragona	83,5	16,5	100
Resta	21,5	78,5	100
	Diplomat		
Tarragona	87,7	12,3	100
Resta	17,7	82,3	100
	Llicenciat		
Tarragona	85,3	14,7	100
Resta	26,3	73,7	100

Els resultats presenten molt poques diferències. Com era d'esperar, tant les dones com els diplomats amb domicili a la província de Tarragona hi han trobat feina en percentatges superiors als homes i als llicenciats, però la diferència no resulta especialment significativa.

Per àrees de coneixement (Taula II.11), de nou no observem diferències substancials, però sí que apareixen algunes diferències en la mobilitat dels titulats de fora de la província.

Taula II.11
Mobilitat geogràfica (%)
Classificació per àrea de coneixement

	Lloc de la feina		
Lloc d'origen	**Tarragona**	**Resta**	**Total**
	Humanitats		
Tarragona	85,4	14,5	100
Resta	26,3	73,7	100
	Socials		
Tarragona	88,0	12,0	100
Resta	25,8	74,2	100
	Experimentals		
Tarragona	85,3	14,7	100
Resta	16,0	84,0	100
	Salut		
Tarragona	83,5	16,5	100
Resta	9,4	90,6	100
	Tècniques		
Tarragona	85,8	14,2	100
Resta	28,2	71,8	100

Així, en totes les àrees hi ha al voltant d'un 15% de titulats de les comarques de Tarragona que van a treballar fora del territori. En canvi, la mobilitat cap a les nostres empreses (titulats de fora de les comarques de Tarragona que vénen a treballar aquí) varia des del 9,4% en l'àrea de Salut fins al 28,2% en l'àrea d'Estudis Tècnics. Per tant, la baixa capacitat de fixació dels titulats de fora de la província no és exactament la mateixa segons quins estudis estem considerant. Això pot ser degut al fet que aquests estudis amb baix nivell de retenció tenen molta reputació i la gent ve a formar-se aquí malgrat que no té intenció de quedar-s'hi a treballar, o bé que el mercat laboral per a aquests estudis és comparativament menys atractiu que altres de propers.

Una manera alternativa d'analitzar aquest aspecte és directament a partir d'una qüestió introduïda en l'enquesta en què es preguntava per les experiències de mobilitat dels entrevistats. Cal dir que no tan sols es pregunta sobre la mobilitat laboral, sinó que l'enquesta també recull informació de la mobilitat durant el període formatiu, que en gran mesura està lligada al programa Erasmus. La Taula II.12 ens presenta els resultats.

Taula II.12
Distribució dels titulats (%) segons les seves experiències de mobilitat
Classificació per sexe i titulació

	TOTAL	*Diplomats*	*Llicenciats*	*Dones*	*Homes*
No mobilitat	68,7	74,6	60,9	72,3	62,5
Estudis	12,9	11,6	14,7	13,3	12,4
Laboral	12,5	9,4	16,5	8,5	19,5
Estudis-laboral	5,9	4,4	7,9	5,9	5,6
Total	100	100	100	100	100

Observem que malgrat que no és una xifra excessivament alta (28,8%) s'ha consolidat un grup prou respectable d'estudiants que han incorporat en el currículum alguna experiència a l'estranger. A més a més, és clar que en aquest tipus de mobilitat no hi ha una segmentació per gènere, ja que les xifres són molt similars amb, de fet, un major nombre de dones (19,2%) que no pas d'homes (18%). Per tant, sembla que si les dones tenen més dificultats per a moure's, no és durant l'etapa formativa. En canvi, sí que hi ha més diferències entre diplomats (16%) i llicenciats (22,6%), en favor d'aquests darrers. És difícil establir en quina mesura l'especificitat dins el context europeu de les diplomatures està jugant un cert paper, o bé és més aviat una qüestió de certa diferència entre la tipologia dels estudiants.

Respecte a la mobilitat laboral, cal dir en primer lloc que les xifres s'aproximen força a les que es desprenien de la valoració directa feta anteriorment a partir de les dades de residència i de lloc actual de treball, tot i que no mesuren exactament el mateix (ara s'està mesurant si en algun moment ha existit mobilitat). Així, un 18,4% dels titulats ha experimentat algun període de mobilitat laboral, xifra que cal valorar com a relativament baixa. Tal com havíem observat anteriorment, les dones i els diplomats tenen uns nivells de mobilitat laboral inferiors als homes i els llicenciats. A més a més, les diferències són notables, especialment en la comparació home-dona. Abans hem vist que això no tenia relació amb els desplaçaments durant els estudis, i per aquesta raó cal que hi aprofundim. De fet, seguint amb aquest argument, hi ha poca relació entre mobilitat estudis - mobilitat laboral, la qual cosa ens indica que segurament la primera es deu a l'interès per a desenvolupar capacitats socials o acadèmiques i no pas tant per a adquirir informació de mercats de treball diferents del propi. De fet, la idea de fomentar les pràctiques en empreses estrangeres té la finalitat de millorar aquest aspecte.

II.2.2. Qualitat de la feina

II.2.2.1. Les funcions realitzades

Un element que caracteritza clarament un lloc de treball és el tipus de tasques que s'hi desenvolupen, perquè són el reflex directe del que fan els titulats efectivament en els llocs de treball. L'enquesta va incloure una llista de nou possibles funcions que de fet no eren excloents entre si, i, per tant, apareixen diverses combinacions. Aquesta multiplicitat de situacions, el fet que el grau de detall sigui baix i que no sapiguem la intensitat (importància) de la tasca desenvolupada, impedeix una classificació del tot acurada del tipus de feines dels titulats. En conseqüència, l'opció més lògica és comentar-ne la freqüència una per una. Això és el que fem una mica més endavant, però vam considerar oportú fer un exercici de resum, que cal considerar amb totes les reserves possibles. Per tal de facilitar aquest exercici exploratori comparatiu vam organitzar les funcions en quatre grups que intenten reflectir els nivells de complexitat de les tasques (malgrat que som conscients que la classificació és discutible):

- Funcions qualificades: direcció/gestió, assistència mèdica i social i funcions R+D.
- Funcions qualificades intermèdies: disseny i art, funcions tècniques i altres funcions qualificades.
- Funcions d'ensenyament: docència.
- Funcions no qualificades: comercial i logística i funcions no qualificades.

A partir d'aquesta classificació observem que hi ha un 16% del conjunt dels titulats que tan sols realitzen funcions qualificades. Aquesta xifra s'amplia fins al 51% quan desenvolupen alguna funció qualificada conjuntament amb altres. Al contrari, tan sols un 4% del conjunt dels titulats realitza tasques no qualificades, malgrat que aquest percentatge s'amplia fins al 23% si considerem que entre elles n'hi ha alguna de poc qualificada. El que és interessant és que no apareix una distinció per gènere, ja que al voltant dels 66% dels que realitzen tasques qualificades són dones. Finalment, cal dir que el 17% desenvolupa estrictament tasques docents (dels quals, un 85% són dones). En definitiva, aquesta primera visió apunta cap a una situació en la qual una part important de les feines comporta, si més no en certa mesura, un nivell d'exigència d'acord amb la formació rebuda.

Passem ara a veure amb detall la distribució de les diferents tasques segons el sexe i l'àrea de la titulació.

Taula II.13
Distribució dels titulats (%) segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball
Classificació segons sexe

	TOTAL	Sexe	
		Dona	*Home*
R + D			
No	85,6	87,4	82,4
Sí	14,4	12,6	17,6
Total	100	100	100
Direcció/gestió			
No	69,5	73,9	62,1
Sí	30,5	26,1	37,9
Total	100	100	100
Disseny, art			
No	97,4	98,7	95,3
Sí	2,6	1,3	4,7
Total	100	100	100
Docència			
No	71,1	64,1	83,3
Sí	28,9	35,9	16,7
Total	100	100	100
Assistència mèdica i social			
No	83,8	78,2	93,5
Sí	16,2	21,8	6,5
Total	100	100	100
Altres funcions qualificades			
No	71,1	64,4	63,0
Sí	28,9	35,6	37,0
Total	100	100	100
Comercial o logística distribució			
No	86,2	89,2	81,0
Sí	13,8	10,8	19,0
Total	100	100	100
Funcions tècniques			
No	64,4	72,6	50,1
Sí	35,6	27,4	49,9
Total	100	100	100

Taula II.13
Distribució dels titulats (%) segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball
Classificació segons sexe

	TOTAL	Sexe	
		Dona	*Home*
Funcions no qualificades			
No	87,9	88,3	87,1
Sí	12,1	11,7	12,9
Total	100	100	100

Inicialment el que es pot observar és que les funcions més desenvolupades són aquestes (per ordre d'importància): funcions tècniques, direcció/gestió, docència i altres funcions qualificades. Sense tenir el mateix ordre, les funcions esmentades configuren la llista tant de dones com d'homes. De fet, sorprèn que hi hagi tants titulats que esmentin les funcions de direcció, especialment entre les dones. El fet que les més desenvolupades siguin similars entre els homes i les dones no implica directament que desenvolupin exactament el mateix tipus de feina. Hi ha diverses funcions en què les intensitats són molt diferents, en especial les funcions tècniques (més homes), les docents (més dones) i les medicosocials (més dones).

Si tenim en compte les diferents àrees de coneixement (Taula II.14), hem de destacar en primer lloc que hi ha un percentatge relativament baix de titulats que desenvolupa tasques poc qualificades (segons el criteri utilitzat abans que considera poc qualificades les funcions comerç i logística i les no qualificades) en les àrees de Salut i Tècniques. En canvi, a les altres tres sembla que el nombre és una mica més elevat (al voltant del 30%).

Taula II.14
Distribució dels titulats (%) segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball. Classificació segons àrea de coneixement

	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
R + D					
No	88,1	91,0	71,0	83,3	75,4
Sí	11,9	9,0	29,0	16,7	24,6
Total	100	100	100	100	100
Direcció/gestió					
No	82,2	67,1	60,0	88,3	59,6
Sí	17,8	32,9	40,3	11,7	40,4
Total	100	100	100	100	100

Taula II.14
Distribució dels titulats (%) segons les funcions desenvolupades en el lloc de treball. Classificació segons àrea de coneixement

	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Disseny, art					
No	97,5	99,1	96,8	100,0	91,7
Sí	2,5	0,9	3,2	0,0	8,3
Total	100	100	100	100	100
Docència					
No	55,1	64,4	80,7	79,6	88,3
Sí	44,9	35,6	19,3	20,4	11,7
Total	100	100	100	100	100
Assistència mèdica i social					
No	93,2	92,1	96,8	16,1	99,6
Sí	6,8	7,9	3,2	83,9	0,4
Total	100	100	100	100	100
Altres funcions qualificades					
No	68,6	56,0	69,3	74,7	73,3
Sí	31,4	44,0	30,7	25,3	26,7
Total	100	100	100	100	100
Comercial o logística distribució					
No	89,8	82,2	82,3	96,9	88,7
Sí	10,2	17,8	17,7	3,1	11,3
Total	100	100	100	100	100
Funcions tècniques					
No	77,1	73,2	96,8	100,0	91,7
Sí	22,9	26,8	3,2	0,0	8,3
Total	100	100	100	100	100
Funcions no qualificades					
No	82,2	87,8	87,1	87,0	91,7
Sí	17,8	12,2	12,9	13,0	8,3
Total	100	100	100	100	100

També sorprèn el fet que un 40% dels titulats en les àrees de Ciències Experimentals i de Tècniques afirmin desenvolupar tasques de direcció. És possible que els titulats es referissin al fet de liderar projectes, fet que en certa mesura quedaria fora del concepte de direcció.

Finalment, potser caldria destacar dos resultats. El primer seria el fet que el 45% dels titulats en Humanitats desenvolupen feines associades a l'activitat de docència. Cal recordar que els titulats d'aquesta àrea tenen un percentatge d'ocupació en el sector públic elevat, per la qual cosa hem de concloure que no tan sols hi ha dependència del sector públic, sinó també de determinades posicions a dins seu. No volem dir que sigui negatiu treballar en el sector públic i en concret en el sector educatiu. De fet, no hi ha cap mena de dubte que la formació, per exemple, en Història és necessària per als nostres joves i que, òbviament, ningú no la pot impartir millor que un llicenciat en Història. El que es pretén destacar és que una gran concentració en un sector i/o ocupació introdueix un major risc en les perspectives laborals d'un col·lectiu.

El segon seria el fet que un percentatge elevat de titulats d'Humanitats i Socials desenvolupa funcions tècniques, i en canvi en les altres és pràcticament nul. Malauradament, el problema per a valorar aquesta tasca és que no sabem què vol dir, quin és el contingut real d'aquest tipus de feina, especialment pel fet que són titulats d'àrees no tècniques que diuen que desenvolupen aquestes tasques i potser en elles no està tan clar quin seria el nivell de qualificació associat a una tasca de caràcter tècnic.

II.2.2.2. El contracte

Una de les característiques de l'actual mercat laboral és que sovint la contractació és temporal. Aquesta realitat es veu reflectida en les dades de l'enquesta. La distribució dels titulats en funció del tipus de contracte mostra que un 32,2% en té un de temporal. De nou aquesta xifra sembla raonable des d'una perspectiva estadística perquè és semblant a la mitjana del país. Les dones pateixen encara més la situació, ja que un 35,9% tenen aquest tipus de contracte, mentre que en els homes tan sols és d'un 25,7%. La diferència és remarcable. Una situació semblant es dóna entre els llicenciats i diplomats; aquests darrers tenen una taxa de temporalitat del 35,2%, mentre que en els llicenciats és del 28,3%.

Aprofundint-hi una mica més, la Taula II.15 ens presenta la situació contractual per tipus i durada, en què hem dividit el percentatge de titulats que tenen contractes temporals per grups segons la durada (la suma dels diversos grups dóna el total de persones amb contracte temporal). El mateix hem fet amb els dos tipus d'autònoms.

Taula II.15
Distribució (%) dels titulats segons el tipus de contracte i la duració
Classificació segons àrea de coneixement

	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Contracte fix i funcionari	42,6	61,3	67,7	48,0	67,1
Autònoms	4,6	5,8	6,5	7,5	3,0
Compte propi	4,6	5,2	7,6	3,8	1,7
Compte aliè	0,0	0,6	0,0	3,8	1,3
Contractes temporals	46,7	30,6	16,1	43,1	25,4
Menys de 6 mesos	12,7	4,5	5,6	14,6	3,1
Entre 6 i 12 mesos	22,9	13,6	3,7	20,6	14,9
Més d'1 any	11,0	12,3	7,4	7,9	7,4
Becari	3,8	1,4	9,7	1,4	3,9
Sense contracte	2,1	0,9	0,0	0,0	0,6
Total	100	100	100	100	100

Les dades mostren l'elevat percentatge de titulats en Socials, Experimentals i Tècniques que treballen amb contractes fixos. A més a més, en els titulats en Experimentals el percentatge de contractes temporals també és baix, cosa que s'explica en part per l'elevada presència d'autònoms i becaris. De fet, aquestes dues proporcions relativament elevades de titulats d'Experimentals són molt sorprenents, si no és que reflecteixen unes situacions molt precàries de treball. Això és així perquè la situació d'autònom sol ser més habitual en realitats laborals que no encaixen amb la formació en Ciències Experimentals (des d'un camioner fins a un assessor o un comercial). D'altra banda, el percentatge de titulats d'Experimentals que treballen en el sector públic és baix i, per tant, no s'acaba d'entendre bé la figura de becari.

D'altra banda, cal tenir en compte que la situació contractual dels titulats d'Humanitats i Salut és molt similar (i no gaire bona), i que això no necessàriament ha de ser pels mateixos motius. Les feines que tenen els titulats en Salut són, en general, bones i el problema sembla estar relacionat amb l'articulació del seu mercat de treball específic. En canvi, per als titulats en Humanitats s'apunta que l'elevat percentatge de contractes temporals és una característica més de feines que no són gaire bones, si més no per a una majoria d'ells.

En definitiva, qui té millors condicions contractuals són els titulats en l'àrea d'Estudis Tècnics, mentre que, al contrari, les pitjors condicions les tenen els titulats en Humanitats i Salut, tot i que la situació dels d'Experimentals és certament especial per l'elevada presència de contractes poc habituals.

II.2.2.3. Els ingressos

Un aspecte que determina en gran mesura la qualitat d'un lloc de treball és la remuneració salarial. En relació amb això, el qüestionari recollia una pregunta amb respostes alternatives definides entre intervals d'ingressos salarials (des de menys de 9.000 euros bruts anuals fins a més de 40.000 euros). La Taula II.16 presenta els resultats dividits en intervals que es poden interpretar com mileuristes (menys de 15.000), dosmileuristes (fins a 30.000) i titulats amb salaris elevats (més de 30.000). A més a més, també hem calculat la mitjana dels salaris per a les diferents agrupacions. Cal dir que aquestes mitjanes són aproximades, perquè en tenir les dades en intervals hem hagut d'utilitzar el valor mitjà per a cadascun i donar el valor a tots els individus.

Taula II.16
Distribució (%) dels ingressos
Classificació segons titulació i sexe

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Menys de 15.000 €	25,7	30,6	17,4	26,1	25,3
Entre 15.0000 i 30.0000 €	61,3	62,0	60,2	65,9	55,3
Més de 30.000 €	13,0	7,4	22,4	8,0	19,4
Ingrés mitjà (€)	21.136	19.639	23.715	20.194	22.370

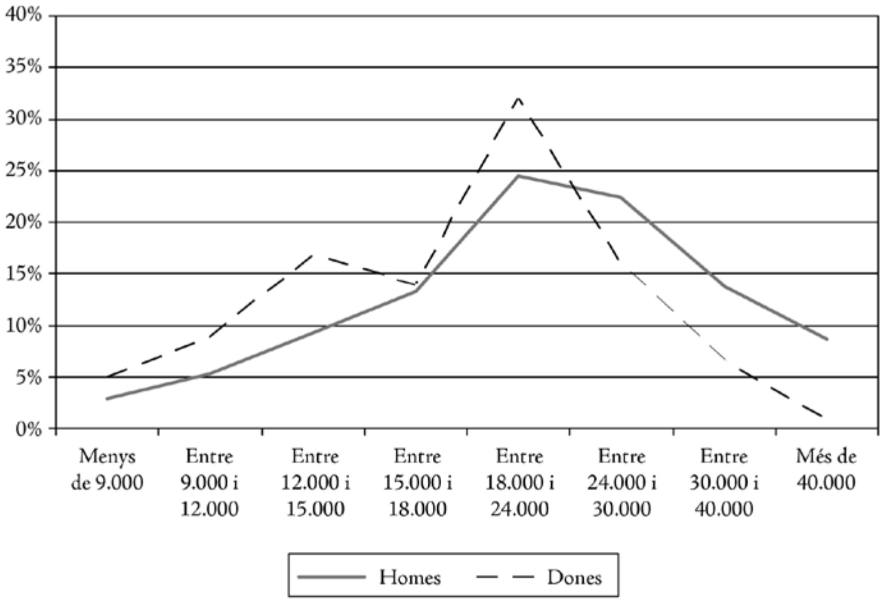
Nota: Per a calcular l'ingrés mitjà hem utilitzat valors mitjans de cada tram (per al tram de «menys de 9.000 considerem 9.000, i per al tram superior a 40.000 € considerem el valor de 40.000).

Les xifres generals semblen haver captat bé la situació, ja que el salari mitjà de 21.136 és similar al de Catalunya. La distribució per intervals mostra com un 26% dels nostres titulats estarien dins el grup dels anomenats *mileuristes*, per sota de la mitjana general catalana (que se situaria al voltant del 45%). Per tant, podem deduir que pel que fa a les remuneracions els titulats tenen l'oportunitat d'accedir a feines amb salaris millorables però tanmateix correctes. Això també es reflecteix en el fet que el grup més nombrós (un 30% del total) és el que es troba dins l'interval d'ente 18.000 i 24.000 euros bruts anuals. En aprofundir en les diferents classificacions dels titulats apareixen diferències prou destacables.

Com era d'esperar, observem una gran divergència entre els salaris dels homes i les dones. Així, els homes guanyen un 21% més que les dones. De nou aquesta xifra és similar a la que s'obté en altres estudis i amb altres fonts d'informació, tot i que cal dir que es troba en el segment alt de diferències. A més a més, és molt interessant observar que aquesta diferència es deu al fet que les dones estan «sobrerepresentades» en el tram de salaris baixos i, al contrari, tenen molt poca presència en el tram de salaris

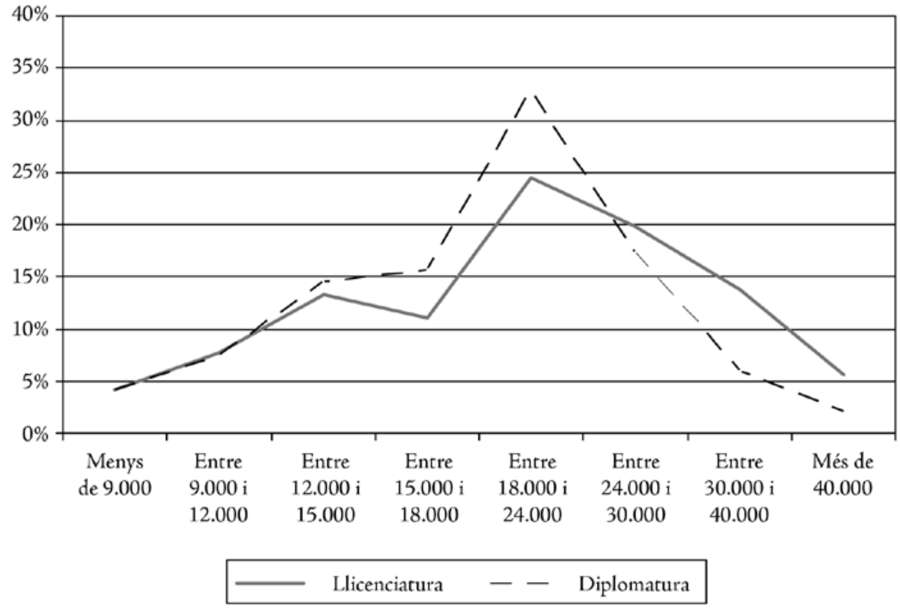
elevats, tal com es veu en el gràfic següent. Observem que a l'esquerra de la distribució hi ha un percentatge superior de dones mentre que passa el contrari a la dreta.

Gràfic II.1. La distribució de la remuneració segons sexe



També apareixen diferències entre els diplomats i els llicenciats, tot i que no són tan remarcables. No és que els diplomats es vegin abocats a acceptar feines de baixa remuneració (en què el percentatge de diplomats i llicenciats és el mateix), sinó que no existeixen tantes oportunitats de feines d'alta remuneració per a ells, i sí per als llicenciats. La segmentació credencialista (per títol) de certes ocupacions pot explicar aquesta diferència, i potser caldria no interpretar-la negativament. De nou el següent gràfic ens ajuda a visualitzar les diferències esmentades. Ara, el que observem és que tan sols hi ha un major nombre (relatiu) de llicenciats a la dreta de la distribució.

Gràfic II.2. La distribució de la remuneració segons titulació



Veurem ara els nivells salarials segons l'àrea de coneixement dels titulats. La Taula II.17 en presenta el resultats.

Taula II.17
Distribució (%) dels ingressos
Classificació segons àrea de coneixement

	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Menys de 15.000 €	48,6	27,3	17,7	27,0	11,3
Entre 15.0000 i 30.0000 €	45,1	62,3	69,3	58,8	66,2
Més de 30.000 €	6,3	10,3	12,9	14,2	22,5
Ingrés mig (€)	17.536	20.274	22.201	21.141	24.968

Nota: Per a calcular l'ingrés mitjà hem utilitzat valors mitjans de cada tram (per al tram de menys de 9.000 considerem 9.000, i per al tram superior a 40.000 € considerem el valor de 40.000).

Les mitjanes ens dibuixen tres situacions diferents. En primer lloc, els titulats de l'àrea de carreres Tècniques, que són els que tenen un salari més elevat. Això és així perquè estan «protegits» de les feines mal remunerades i també perquè tenen oportu-

nitats d'accedir a feines molt ben pagades. Clarament aquests titulats són els que estan més ben tractats des d'una perspectiva salarial.

Un segon grup estaria format pels titulats de les àrees d'Experimentals, i a certa distància pels de Salut i Socials. Especialment per a aquests segons comencem a veure problemes de presència de «mileuristes». Tot i així, encara hi ha un gruix molt important de titulats que se situen en la franja intermitja de salaris correctes.

Finalment, ens trobem els titulats en l'àmbit d'Humanitats. Aquí la situació és força dolenta, ja que n'hi ha pràcticament un 50% que són mileuristes. A més a més, les oportunitats per a accedir a feines ben pagades és molt petita.

II.3. Inactivitat i atur entre els titulats

Malgrat que hem vist anteriorment que ni la inactivitat ni l'atur són situacions que afectin un nombre important de titulats, cal reflexionar-hi. Així, primer voldríem analitzar les característiques d'aquestes persones i després, gràcies a la informació aportada per l'enquesta, observar amb una mica més de detall què fan els aturats per buscar feina. És molt important tenir present que els resultats que presentem en aquesta secció són indicatius i s'han de relativitzar bastant, ja que la mostra que s'utilitza és molt petita. També cal tenir present que els titulats que estaven menys motivats (predisposats) a contestar una enquesta que estava centrada en l'experiència laboral eren aquells que precisament no treballaven. En conseqüència, si cal esperar algun biaix degut a la mostra, segurament estarà relacionat amb aquest col·lectiu d'aturats i inactius.

Tenint present aquestes limitacions de les dades, la Taula II.18 presenta les principals característiques de tots els col·lectius per situació laboral.

Taula II.18
Característiques d'ocupats, inactius i aturats

	% Dones	*Edat*	*% Pares -mares universitaris*	*Duració estudis*	*Nota mitjana*
Ocupats	63,8	29,4	22,9	4,8	1,61
Inactius	45,4	30,9	37,6	4,7	1,64
Aturats	68,9	29,3	34,5	5,1	1,59
Total	63,4	29,4	23,4	4,9	1,61

La primera i més important conclusió és que no apareixen diferències dramàtiques entre els tres grups, tot i que es pot argumentar que els inactius sí que conformen un grup més diferenciat. Així, un primer element que sorprèn és que la inactivitat està lligada als homes, no a les dones. Això, sumat al fet que els inactius són els millors estudiants i que provenen de les llars amb una major presència de pares i mares amb

estudis universitaris, pot indicar que la inactivitat està molt lligada al fet d'invertir temps i recursos addicionals en educació. De fet, l'enquesta aporta informació la raó de la inactivitat, i un 46% ho està per a continuar estudiant o preparar oposicions.

Respecte als resultats dels aturats, certament no es pot argumentar que siguin gaire diferents dels dels ocupats, si més no en les dimensions utilitzades. De fet, com passava amb els inactius, l'únic que sembla diferent és l'origen familiar. Per tant, això apunta que l'explicació de l'atur cal buscar-la més en els tipus d'estudi. Així, en les taxes d'atur per àrees de coneixement dels titulats, observàvem diferències importants, amb les Humanitats i les Experimentals com àrees d'elevada taxa d'atur (relatiu).

Com que la recerca especialitzada ha posat de manifest que un aspecte que perjudica molt les perspectives de trobar feina quan un està aturat és precisament estar-ho molt de temps, ens interessa conèixer aquesta dada dels aturats de la mostra. Els resultats són esperançadors, ja que un 70% dels aturats es troba en aquesta situació des de fa menys de 6 mesos. Si afegim el fet que una part molt petita del conjunt de titulats afirma no haver treballat mai, podem considerar que l'atur no és un problema greu i estructural, sinó potser d'encaixos en el mercat de treball que a vegades no acaben de produir-se correctament. Per a complementar aquesta informació és interessant analitzar les respostes a la pregunta sobre els elements que, segons els aturats, els dificulta trobar feina. La pregunta estava formulada de manera que s'havia de valorar, en una escala d'1 (gens important) a 7 (molt important), els diferents elements considerats.

Taula II.19
Importància de diferents elements per a no trobar feina
Classificació segons sexe

	TOTAL	**Sexe**	
		Dona	*home*
Mancances en la formació universitària	3,2	3,3	3,0
Lligams personals (família, estudis)	3,5	3,4	3,8
Manca de pràctica professional	4,3	4,5	3,8
Cerca de feina que agradi al titulat	5,1	5,4	4,4
Desconeixença del mercat laboral	3,6	3,8	3,4
Cerca de feina amb un salari alt	5,3	5,7	4,4
Manca de coneixements d'idiomes	3,4	3,6	3,2
Manca de coneixements d'informàtica	2,7	2,7	2,7
Manca de coneixements complementaris	3,4	3,6	2,9

De la taula anterior queda clar que la feina que busquen els aturats s'ajusta a unes expectatives que la seva condició d'universitaris segurament els marca com a elevades. D'aquesta manera les dues raons més importants per a no trobar feina són que els costa trobar-ne una d'interessant i ben pagada. Per tant, sembla que el problema ve per la demanda del mercat, ja que és la manca de certs tipus de llocs de treball el que dificulta la incorporació dels titulats. En canvi, mancances relacionades amb els propis titulats no semblen tenir massa importància, excepte la de l'experiència, fet que s'ajusta força al que solen argumentar els empresaris pel que fa a les característiques que busquen en els candidats. També destaca el fet que no sembla que la qualitat de la formació rebuda sigui un impediment per a trobar feina.

Finalment, ens queda preguntar-nos quins són els mecanismes de recerca que utilitzen els aturats. Tal com hem observat anteriorment, la via d'accés a la primera feina s'articulava bàsicament al voltant dels mecanismes informals. Els aturats també utilitzen aquests mateixos mitjans per a buscar feina. Així, els més emprats són Internet i la iniciativa i els contactes personals. També hi juga un paper més o menys important la Universitat. De fet, el percentatge d'usuaris dels serveis de la universitat (28%) és força similar al que vam veure que utilitzava el servei per trobar la primera feina. De nou, doncs, cal comentar que no és un mecanisme residual, però que caldria segurament mirar de potenciar-ne l'ús per a no deixar tant en mans dels individus i de les seves xarxes socials la responsabilitat de trobar feina.

III. La mesura de l'èxit del procés d'inserció

Un cop hem repassat en els capítols anteriors les característiques dels titulats de la URV i hem analitzat com és el seu procés d'inserció al mercat de treball, sembla lògic preguntar-se com s'ha de valorar. Cal entendre que, en definitiva, tot exercici d'anàlisi d'una realitat ha de tenir com a objectiu final entendre'l més bé per tal de poder millorar-lo. En aquest sentit, és convenient tenir indicadors clars. En el nostre cas, tenir un gran volum d'informació és molt positiu, però també és cert que, tanmateix, és difícil poder condensar-la de tal manera que sigui més comprensible, i facilitar, així, la capacitat per extreure'n conclusions. A més a més, això encara es complica si volem establir comparacions entre diferents grups (gènere, tipus d'estudis, àrees de coneixement, etc.).

En aquest capítol pretenem fer-ne una valoració a partir de diversos indicadors directes i indirectes de l'èxit del procés d'inserció dels titulats de la URV. En primer lloc, utilitzarem informació de caràcter valoratiu en què els entrevistats expressaven la seva satisfacció (o insatisfacció) amb la feina que tenien. En segon lloc, presentarem una mesura del nivell de qualitat dels llocs de treball que estan desenvolupant els titulats. En tercer lloc, la part més important del capítol, analitzarem amb profunditat l'encaix entre la formació que rep l'estudiant i allò que demanen les empreses en el mercat laboral. Finalment, tancarem amb una valoració directa del que pensen els titulats del seu pas per la URV, que ens permetrà, en definitiva, plantejar algunes conclusions generals.

III.1. La satisfacció del titulat

Fins fa unes dècades els economistes havien considerat que el treball no proporciona utilitat (generació de satisfacció en el sentit psicològic) directa, sinó que l'única motivació era la renda. Per tant, la idea central era que el treball genera «desutilitat», que es veu compensada per un ingrés monetari, el qual necessitem per poder subsistir. Aquesta visió contrasta clarament amb la simple observació de la realitat del món laboral. Per a molts treballadors l'activitat que desenvolupen afegeix una dimensió específica a les seves vides. De fet, la prova més clara demostrada empíricament és que els treballadors amb feina tenen més bona salut que els qui no en tenen. Per tant, sembla molt més lògic (com ja fan, de fet, moltes altres ciències socials) considerar l'activitat laboral com un bé i tractar la satisfacció laboral com el resultat del «consum» d'aquest bé.

Està demostrat que els béns tenen diverses característiques i que els consumidors no estan interessats en la possessió del bé en si sinó en els atributs que té. Per analogia, es podria argumentar que el treball té diferents característiques: no tan sols ofereix una font de renda, sinó que també genera utilitat en forma d'entreteniment, contactes socials, prestigi, etc. En definitiva, doncs, l'aposta actual és analitzar el tema

des de la perspectiva que la relació laboral té una doble dimensió. La primera seria veure la relació com un contracte econòmic que defineix la dicotomia esforç / premi salarial. A aquesta s'afegiria una segona, que podem denominar *contracte psicològic*, en què es defineix la relació entre treballador i empresari en termes de condicions de treball. Aquesta distinció encara es pot afinar una mica més i parlar de característiques extrínseques del treball, com la remuneració monetària, la jornada de treball, l'ajustament de vida laboral / vida familiar, la seguretat en el lloc de treball o les oportunitats per promocionar; i de característiques intrínseques, com el contingut del lloc de treball, la intensitat de treball, el risc de malaltia o accident o les relacions entre treballadors o entre ells i la direcció.

Des d'aquesta perspectiva que hem resumit breument, l'enquesta introdueix una sèrie de qüestions sobre el grau de satisfacció respecte a diferents aspectes de la feina. La informació s'obté a través d'una escala tipus Likert, amb un rang de puntuacions entre 1 (gens) i 7 (molta satisfacció). S'avaluen cinc dimensions de l'ocupació actual, tot i que en aquest apartat tan sols n'utilitzarem quatre: el contingut de la feina, les perspectives de millora i promoció, el nivell de retribució i la feina en general. Els resultats es presenten a la taula següent:

Taula III.1
Nivell de satisfacció en diferents dominis
Classificació segons sexe, titulació i àrea de coneixement

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Contingut de la feina	5,7	5,8	5,5	5,8	5,7
Perspectives de millora i promoció	5,0	5,1	4,9	5,0	5,0
Retribució	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7
Feina en general	5,5	5,7	5,3	5,5	5,5
	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Contingut de la feina	5,7	5,8	5,5	5,8	5,5
Perspectives de millora i promoció	4,7	5,1	5,1	4,7	5,1
Retribució	4,7	4,8	4,7	4,4	4,7
Feina en general	5,6	5,6	5,4	5,6	5,4

Tal com mostren les dades, la satisfacció habitualment presenta una variabilitat escassa, amb rangs de puntuació bastant estrets perquè la majoria de la gent tendeix a concentrar les respostes entorn d'una puntuació lleugerament per sobre del punt mitjà de l'escala, en aquest cas al voltant de 5. Aquesta és una característica de la satisfacció, tant pel que fa a l'àmbit laboral com pel que fa a la vida en general, i és una constant que es manté amb independència de la cultura, l'edat, el sexe, etc. Tenint en compte aquests comentaris val a dir que el conjunt dels titulats que treballen en el moment de la consulta es mostren notablement satisfets amb l'ocupació actual. L'aspecte que genera més satisfacció és el contingut de l'ocupació, fet que ens indica que estan desenvolupant feines en les quals han de portar a terme tasques en què utilitzen els coneixements adquirits. Cal entendre que molt sovint la satisfacció es genera a partir de les expectatives creades més que no pas respecte al fet en termes «absoluts». L'esforç que demana una carrera universitària es veu compensat en el moment en què s'observa que és útil per a allò que s'ha de fer, que s'apliquen i es desenvolupen els coneixements rebuts. En canvi, la satisfacció es redueix notablement quan es valoren les condicions concretes de treball, especialment pel que fa a la retribució. Per tant, sembla que els nostres titulats estan satisfets del que fan, però no tant de com ho fan. Això ens situa en un mercat de treball i en uns llocs de treball en concret que, en major o menor mesura, es troben dominats (influïts) per condicions de precarietat i salaris baixos. Aquest fet és una «condició general» més que no pas una condició que afecta específicament certes professions o col·lectius, per la qual cosa, malgrat que els titulats universitaris tenen millors condicions en termes relatius, també pateixen (encara que en part estigui relacionat amb les expectatives generades) un mercat de treball de condicions dolentes. Aquesta situació que estem observant es reflecteix clarament en la valoració general de la feina, que és elevada però tampoc massa llunyana del nivell mitjà que caldria, com a mínim, esperar.

Amb els resultats per als diferents col·lectius que analitzem, podem observar que les dones estan clarament més satisfetes que els homes, cosa que inicialment pot generar certa sorpresa (per exemple, hem vist com les dones tenen salaris més baixos que els homes; com que sabem que com més alt és el salari més satisfets ens sentim, esperaríem que la satisfacció de la dona fos bastant més baixa que la de l'home), però que es pot explicar a partir del comentari anterior que indicava que la satisfacció està molt relacionada amb expectatives complertes o no, més que no pas amb el fet en termes absoluts. Les dones tenen unes expectatives menors que les dels homes, per la qual cosa fins i tot en condicions pitjors poden tenir nivells de satisfacció majors.

En canvi, les diferències entre diplomats i llicenciats són mínimes. Sense voler forçar l'argument, cal dir que de nou ens trobem davant d'una situació en què no és que els diplomats i els llicenciats desenvolupin les mateixes feines, sinó que ho fan en situacions que s'ajusten a allò que esperaven.

La comparació entre les diferents àrees de coneixement és interessant, de nou, per la similitud entre elles. Com que hem vist anteriorment que les condicions d'accés i de desenvolupament de les feines és diferent segons l'àrea de coneixement, cal utilitzar de nou l'argument de les expectatives per entendre els resultats. Sorprèn en certa mesura el relativament baix nivell de satisfacció amb el contingut de la feina que desenvolupen els titulats de l'àrea de tècniques, ja que, com hem vist en el capítol anterior, tenen un bon encaix i unes bones condicions de treball. En un sentit contrari, cal valorar els resultats en l'àrea d'humanitats, en què podríem haver pensat que els resultats serien més dolents amb nivells més baixos de satisfacció.

III.2. L'índex de qualitat ocupacional

Tal com indicàvem en la introducció ens interessa especialment discutir la qualitat de l'ocupació dels titulats, entesa des de la perspectiva d'»una bona feina». La dificultat principal a l'hora de plantejar-se aquesta tasca és decidir què és una feina de qualitat i el fet que no hi ha cap indicador únic que defineixi la qualitat d'una ocupació. Sovint s'hi utilitza el salari o l'estabilitat, però, de fet, és impossible decidir de manera objectiva si és millor una feina temporal amb un sou alt o una feina fixa amb un sou inferior. En la literatura especialitzada s'han proposat darrerament solucions que impliquen generalment la construcció d'un índex compost per diversos indicadors més o menys acceptats per tots els estudiosos i la comunitat en general. El gran avantatge d'un índex és que facilita la lectura i la comprensió de la situació del mercat laboral qualificat a totes aquelles persones que no necessàriament estan familiaritzades amb l'anàlisi estadística de les dades sobre ocupació. Al mateix temps, en facilita l'anàlisi, especialment si es volen aportar comparacions entre col·lectius diferents.

Hem decidit utilitzar l'indicador de qualitat ocupacional desenvolupat pel Dr. Enric Coromines i el seu equip, i que s'explica amb tota mena de detall a l'article «El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació», que es troba en el llibre editat pel Dr. Serra Ramoneda i publicat l'any 2007 per l'AQU *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. L'IQO és un compost de diferents índexs i es construeix a partir de la fórmula següent

$$\text{Índex de qualitat ocupacional} = f\,[(C + R + A) * S] * 100$$

C correspon a un índex que combina les variables «tipus de contracte» i «durada de contracte», cosa que dóna lloc a cinc grups, als quals s'atorguen les puntuacions següents: *a)* treball fix o autònom: 3 punts; *b)* treball temporal amb contracte entre un i tres anys: 2 punts; *c)* treball temporal amb contracte superior a sis mesos: 1,5 punts; *d)* treball temporal amb contracte inferior a sis mesos: 1 punt; *e)* sense contracte: 0 punts.

R correspon a un índex que utilitza la variable «guanys anuals»; les diferents categories s'escalen sobre una puntuació màxima de tres i respectant les distàncies entre les diferents categories retributives. D'aquesta manera, s'han assignat els valors següents a cada categoria de la variable «remuneració econòmica»: *a)* més de 30.000 euros/any: 3 punts; *b)* entre 18.000 i 30.000 euros: 2 punts; *c)* entre 12.000 i 18.000 euros: 1 punt; *d)* entre 9.000 i 12.000 euros: 0,5 punts; *e)* menys de 9.000 euros: 0 punts.

A correspon a la variable que mesura l'encaix entre la formació universitària i la feina; les diferents categories d'adequació s'escalen amb una puntuació màxima de tres en les situacions de més adequació i de zero quan la feina no requereix cap títol ni les tasques són pròpies d'un titulat universitari. Els sis grups resultants s'han puntuat de la manera següent: *a)* la feina requereix títol específic i és pròpia de la formació: 3 punts; *b)* requereix títol específic però no cal formació universitària: 2 punts; *c)* requereix títol universitari i formació universitària: 3 punts; *d)* requereix títol universitari però no cal formació universitària: 1 punt; *e)* no requereix cap títol universitari però és pròpia d'universitaris: 3 punts, i *f)* no requereix titulació universitària i tampoc no és pròpia de la formació universitària: 0 punts.

I, finalment,

S correspon a la informació aportada únicament per una de les cinc dimensions de satisfacció que preveu l'enquesta, la «satisfacció amb la feina, en general». Per elaborar l'índex es considera la puntuació 4 com el punt d'origen que indica una posició neutral en satisfacció i se li atorga un valor d'1 punt. A partir d'aquest punt, es considera que si una persona marca 1 o 7 a l'escala vol dir que està gens o molt satisfeta i, per això, s'augmenta el 50% la puntuació atorgada als molt satisfets (1,5 punts) i es redueix el 50% els gens satisfets (0,5 punts). A les puntuacions intermèdies de l'escala se'ls augmenta el 25% la puntuació dels força satisfets (aquells que marquen 5 o 6 a l'escala) i es redueix el 25% la puntuació dels poc satisfets (puntuacions 3 o 4). Així, la variable «satisfacció» queda escalada de la manera següent: molt satisfets: 1,5 punts; força satisfets: 1,25 punts; neutrals: 1 punt; poc satisfets: 0,75, i gens satisfets: 0,5 punts.

En resum, per construir l'índex de qualitat ocupacional s'ha assignat el mateix pes a les variables «contracte», «retribució» i «adequació» (entre 1 i 3 punts). Pel que fa a la satisfacció, es considera com una dimensió clau en la determinació de la qualitat perquè permet conèixer la valoració que el mateix treballador atorga a la seva feina. Per aquest motiu, es va considerar que calia matisar els indicadors objectius de qualitat incorporant la satisfacció general i es va decidir multiplicar per la satisfacció la suma dels altres tres indicadors objectius. Els resultats del càlcul de l'índex es presenten a la taula següent:

Taula III.2
Índex de qualitat de l'ocupació
Classificació segons sexe, titulació i àrea de coneixement

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Públic	62,8	62,9	62,7	62,1	63,9
	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Públic	55,6	62,3	66,0	64,3	66,0

La mitjana per al conjunt de la mostra és de 62,8, amb una desviació típica de 17. Pel que fa a la distribució de les puntuacions, el 25% de la mostra obté una puntuació inferior a 51,8, el 50% està per sobre de 64,8 i el 25% per sobre de 74,1. L'apreciació que cal fer és positiva en el sentit que el valor és moderadament elevat i que no apareixen grans diferències ni desigualtats. La majoria dels titulats de la URV, doncs, aconsegueixen feines de bona qualitat. Potser és cert que el mercat de treball no ofereix grans oportunitats en els segments més elevats de les estructures empresarials (públiques), però els demandants tampoc es veuen abocats a acceptar feines que estan molt per sota de les seves expectatives.

L'anàlisi per grups mostra els resultats esperats. La distinció dona-home resulta no ser significativa. Al llarg de l'estudi s'ha pogut observar que els problemes que encara avui té la dona en el mercat de treball per assolir determinats estatus es van reduint i, encara més important, semblen ajustar-se a allò que el col·lectiu esperava trobar-se en entrar en el mercat de treball. En canvi, sí que apareix certa diferència entre diplomats i llicenciats, a favor dels darrers. Aquesta tendència l'hem comprovat al llarg dels diferents capítols del llibre i reafirma la posició que les llicenciatures poden obrir les portes a feines millors, que, d'altra banda, és com hauria de ser en la mesura que tenen un component de major dificultat i exigència acadèmica.

Finalment, les dades obtingudes segons la distribució dels titulats en les diferents àrees de coneixement també ens mostra uns resultats que encaixen amb tot allò analitzat fins al moment. Apareixen tres grups: un primer grup format per les carreres de les àrees tècniques i experimentals, que semblen tenir el millor encaix en el mercat de treball. En segon lloc, (i, de fet, a poca distància del primer grup) trobem les carreres de socials i salut, que, malgrat que tenen una bona situació hi ha alguns aspectes que no acaben de funcionar del tot bé i que fan que els titulats tinguin una qualitat ocupacional una mica pitjor. Finalment, trobem els titulats de l'àrea d'humanitats, que clarament són els que tenen unes condicions d'oportunitats i efectives a la feina pitjors, cosa que es tradueix en un índex de qualitat ocupacional baix.

III.3. L'adequació de la formació a les necessitats del mercat de treball

Un element que marca decisivament la «qualitat» d'una feina són les tasques que s'hi desenvolupen. Des d'aquesta perspectiva, és evident que hi ha un increment del nombre de graduats universitaris en ocupacions que, inicialment, sembla que no necessiten un nivell tan elevat d'educació. Aquest fenomen, conegut com «sobreeducació», té importants efectes negatius, tant sobre l'individu com sobre les empreses. L'objectiu bàsic d'aquest apartat és aprofundir en la descripció de l'encaix entre la formació aportada en el lloc de treball i la que es necessita efectivament per ser desenvolupat. Les dades aportades per l'enquesta permeten desenvolupar dues mesures de desajust entre oferta i demanda de treballadors qualificats, que, malgrat que estan relacionades, tenen certes especificitats que les diferencien, i aconsellem analitzar-les per separat. Ens referim a la sobreeducació i a la sobrequalificació-subqualificació dels titulats.

III.3.1. La sobreeducació: mesurant el desajust a partir del nivell educatiu

La primera de les mesures de desajust entre oferta i demanda de treballadors qualificats es refereix al que podríem anomenar «el desajust educatiu bàsic», ja que recull la valoració subjectiva del graduat sobre si el nivell educatiu que té és el necessari per desenvolupar la feina que fa. Les preguntes introduïdes en el qüestionari per mesurar-lo són aquestes:

En relació amb la vostra feina actual (la principal) o la vostra darrera feina:

Què calia per aquesta feina?

La vostra titulació específica

Només ser titulat

No calia titulació universitària

Si (1): El treball que feu / vau fer és propi de la vostra formació? Sí / No

Si (2) o (3): Per la feina que feu / vau fer, creieu que us cal ser un titulat universitari? Sí / No

Malgrat que hi ha en la literatura altres alternatives, classificarem els titulats a partir de la segona part de la pregunta, és a dir, no ens fixem en els requisits d'entrada i sí en la qualitat de l'ajustament. D'aquesta manera podem definir les situacions següents:

- *Adequadament educats*: independentment del requisit que se li va demanar per accedir a la feina, l'individu afirma que el seu nivell educatiu li és necessari (per tant, en la segona pregunta es va contestar *Sí*).

- *Sobreeducats*: l'individu respon que la titulació universitària que ha obtingut no és necessària per al seu lloc de treball, independentment de si era exigida o no abans d'entrar a treballar (per tant en la segona pregunta es va contestar *No*, excepte el grup que es defineix a continuació).
- *Desajustats:* aquest grup és problemàtic perquè no en podem saber exactament la situació. Hi trobem les persones que han contestat que sí que se'ls va demanar la titulació específica per ser contractats, però que no era necessària per desenvolupar la feina. Cal veure que la segona resposta genera certa confusió, i podria voler dir que no és necessària una formació específica, però sí universitària o, alternativament, que no és necessària ni tan sols la formació universitària. Per tant, doncs, hem decidit mantenir-los en una categoria pròpia.

Aquestes tres seran les categories bàsiques de treball, tot i que és evident que la categoria *desajustats* és residual i no en podrem dir gaire pel fet que no sabem exactament què significa.

Addicionalment, i per tal de recollir algunes de les altres propostes de classificació desenvolupades en la literatura especialitzada, hem creat dues categories més que responen als casos extrems, tant des de la perspectiva de bon ajustament com de dolent:

- *Adequadament titulats*: individus que creuen que la titulació específica que se'ls demanava era realment necessària per al lloc de treball.
- *Sobreeducats amb coneixement previ*: individus que consideren que no és necessària una titulació universitària per desenvolupar la seva feina, i que, de fet, ja ho sabien quan la van acceptar perquè no se'ls va demanar com a requisit d'entrada.

La informació que en podem derivar no ens permet definir amb rotunditat l'existència del fenomen de la infraeducació (nivell educatiu per sota del que seria necessari a la feina que es desenvolupa). Efectivament, la pregunta sobre la necessitat de la formació universitària no obre la possibilitat d'expressar que aquesta és inadequada per ser insuficient (la inclusió de la paraula «necessària» ens fa considerar immediatament la sobreeducació, no la infraeducació). És clar que difícilment es donaran situacions d'infraeducació entre un col·lectiu d'elevat nivell educatiu i que porta poc temps en el mercat de treball, però en cap cas hauríem de considerar que no pot existir el fenomen.

III.3.1.1. Una visió general de l'ajustament educatiu

La primera visió de l'ajustament educatiu dels nostres universitaris es presenta a la taula III.3. Els resultats mostren que un 80% dels titulats tres anys després d'haver finalitzat els estudis afirmen que el nivell d'educació s'ajusta correctament al necessari per desenvolupar eficientment la seva feina (*adequadament educats*). Això implica que cap a un 20% dels titulats del sistema no han trobat una feina que justifiqui plenament la inversió pública i privada realitzada durant el temps d'estudi. Aquest grup està compost majoritàriament (el 15%) pels classificats com *sobreeducats*, que són aquells que consideren que el nivell educatiu universitari que tenen no és necessari per desenvolupar la seva feina. El 5% restant, els *desajustats*, són aquells que o bé tenen un desajustament «parcial», és a dir, els estudis específics (el títol) no s'adeqüen a les necessitats del lloc de treball, o bé són equivalents als sobreeducats i el desajustament és «total» (no cal educació universitària per desenvolupar la feina). La majoria de treballadors que s"han trobat en aquesta situació eren equivalents als anteriors considerats com sobreeducats.

Taula III.3
Adequació de la formació
Classificació per sexe i tipus de titulació

	TOTAL	*Dona*	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Adequadament educats	80,0	82,7	75,4	81,7	77,8
Desajustats	4,7	4,3	5,4	4,4	5,2
Sobreeducats	15,3	13,0	19,2	13,9	17,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sobreeducats amb coneixement previ de la situació	11,6	9,6	14,9	10,7	12,6
Adequadament titulats	64,4	69,3	56,0	68,1	59,7

És difícil oferir una valoració específica d'aquestes xifres perquè no existeix un punt de referència a partir del qual poder considerar què és molt, poc o normal. A més a més, en la nostra mostra tan sols tenim persones que fa poc temps que estan en el mercat de treball, fet pel qual en la mesura que la sobreeducació sigui un fenomen temporal potser no tenim el nombre d'anys necessaris per observar-ne la disminució i podem establir conclusions precipitades. En qualsevol cas, i utilitzant com a referència la comparació entre els nivells de sobreeducació dels titulats de la URV amb els obtinguts en altres treballs similars, considerem que els nivells són moderadament alts. Tanmateix, més enllà de la xifra concreta, el que és important és veure que la sobreeducació entre els titulats de la URV en les primeres fases d'inserció en el mercat de treball no és un fenomen marginal, ans al contrari, cal considerar-lo important i, en conseqüència, com un fet preocupant.

La taula III.3 també aporta informació respecte a una distribució de la sobreeducació per gènere i per tipus de diploma.

Un aspecte per al qual encara no existeix consens entre els investigadors és si la sobreeducació té un biaix per sexe, tot i que val a dir que la majoria d'estudis solen concloure que no hi ha grans diferències entre homes i dones. Els nostres resultats no concorden del tot amb aquesta evidència general, ja que sembla que la incidència de la sobreeducació és major entre els homes. Hem comprovat en els capítols anteriors que les dones i els homes difereixen en les decisions educatives i, també, que s'insereixen en el mercat de treball a partir de sectors diferents. Aquestes decisions segurament haurien d'explicar els resultats divergents en termes d'ajustament educatiu.

En canvi, la situació entre els diplomats i llicenciats sembla ser més similar, tot i que s'observa una lleugera major presència en els segons de la situació de sobeeducació. Aquest és un resultat que entraria dins la normalitat quant al fet que com més elevat és el nivell educatiu, més probabilitat hi ha d'estar sobreeducat (mantenint constants els llocs de treball). De totes maneres, també es pot considerar que les diplomatures tenen una major adequació al que es necessita en el mercat de treball. En aquest sentit el percentatge d'individus adequadament titulats és significativament superior entre els diplomats, fet que corroboraria la hipòtesi.

És important destacar que una part molt rellevant dels sobreeducats coneixien prèviament que s'enfrontarien a aquesta situació (persones agrupades dins *sobreeducats amb coneixement previ de la situació*). Aquest fet ens fa considerar que els titulats tenen la percepció que no podran obtenir una feina que efectivament s'ajusti a les seves qualificacions i que cal que acceptin el que el mercat de treball els ofereix. Alternativament, es podria considerar que aquestes feines són un «port d'entrada» cap a una situació millor, si més no, més ajustada a la seva formació. Malauradament, no podem donar resposta a aquesta consideració, ja que no disposem d'informació longitudinal de l'individu i no sabem com en va variant l'encaix en el mercat de treball.

Finalment, cal destacar que un percentatge molt elevat dels individus que afirmen estar desenvolupant una feina ajustada al seu nivell educatiu també consideren que és el títol específic que van obtenir el que necessiten (*adequadament titulats*). Per tant, hi ha un bon ajustament en aquest nivell més concret de tipus d'estudi. Així, doncs, sembla existir certa polarització cap als extrems amb un grup de persones ben ajustades que conviu amb un altre d'inserció en el mercat de treball més problemàtica.

III.3.1.2. La influència del tipus d'estudis en l'ajustament educatiu

Un dels aspectes que solen tenir més importància en la probabilitat d'estar sobreeducat és el tipus d'estudis que s'han seguit. La taula III.4 ens presenta el nivell d'adequació per àrees de coneixement.

Taula III.4
Adequació de la formació
Classificació per àrees de coneixement

	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Adequadament educats	71,2	77,1	79,0	98,1	80,0
Desajustats	2,5	4,3	8,1	0,0	9,2
Sobreeducats	26,3	18,6	12,9	1,9	10,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Sobreeducats amb coneixement previ de la situació	24,6	13,5	8,1	1,9	7,5
Adequadament titulats	49,2	62,2	61,3	93,2	59,2

És prou clar que la sobreeducació està relacionada amb els tipus d'estudis. Les dades mostren com es passa d'un nivell negligible en l'àrea de ciències de la salut a uns valors molt elevats i propers al 30% en el cas de les humanitats. Les ciències socials, experimentals i les tècniques tampoc presenten una situació gaire bona, tot i que sí que difereixen en el fet que la presència de desajustats és més gran i, per tant, la situació de sobreeducació en sentit estricte és més petita.

Els graduats de l'àrea de salut presenten un ajustament molt bo. Aquest tipus de formació seria menys «traslladable» als àmbits laborals no estrictament propis. En conseqüència, cal pensar que el bon ajustament es deu en part a un mercat de treball que necessita específicament persones amb aquesta formació. Les àrees d'experimentals i tècniques presenten uns resultats en certa mesura sorprenents, especialment la segona àrea. Podem observar una situació en què la taxa de sobreeducació és moderada (que no baixa), però el nombre de titulats desajustats és relativament elevat i el nombre d'adequadament titulats és baix. La interpretació d'aquests resultats pot ser que els titulats tenen força oportunitats de trobar feina en l'àrea específica, però al mateix temps la formació també els ha capacitat per adaptar-se a altres feines menys ajustades a la seva àrea, en què encara la formació universitària té força sentit. Un exemple clar d'aquesta situació són els enginyers que desenvolupen tasques més associades a la gestió econòmica en empreses. En aquest sentit, cal valorar la situació positivament, com si la formació fos una mena d'«assegurança» en ampliar els potencials mercats de treball en què buscar feina. Tanmateix, també pot tenir un vessant negatiu, en la mesura que els titulats tenen unes expectatives sobre la feina que al final no s'acompleixen. La lògica de tot plegat és que aquests titulats desenvolupen competències (no estrictament coneixements) que són valorades pels empresaris, per exemple, pel domini de

tècniques d'anàlisi o bé per la duresa dels estudis. Aquestes competències són útils més enllà del domini específic dels estudis que van fer.

La situació dels titulats en Ciències Socials és similar a la que acabem de veure, però no igual. La diferència és que no es veu tan clara la situació de capacitat dels titulats de poder «traslladar» els coneixements a altres àrees de treball que no siguin estrictament les seves. Així, la taxa de sobreeducació és més elevada i la de desajustament no ho és tant.

Finalment, els graduats en l'àrea d'humanitats es troben en una situació dolenta. La taxa d'aquells que estan adequadament titulats és tan sols del 49%. El 51% restant té formació específica sense demanda en el mercat de treball. Sortosament, un percentatge addicional (22%) pot trobar una feina adequada a la formació universitària, és a dir, la formació més general associada al pas per la Universitat és valorada per certes empreses. De totes maneres, el percentatge de joves sobreeducats és molt elevat, especialment tenint en compte que són persones que accepten feines tot sabent que no tenen res a veure amb la seva formació, ni específica ni universitària. De fet, si comparem aquest grup amb els tres anteriors, es pot plantejar una situació en què una part important dels graduats de les tres àrees competeixen per un nombre reduït de feines que busquen «la part general» de la formació universitària, i no tant la més específica. Sigui perquè els graduats de l'àrea d'humanitats tenen una formació general pitjor (les dades no semblen indicar-ho) o bé perquè els empresaris «prioritzen» la contractació de persones amb certes titulacions per damunt d'altres, aquests graduats tindrien menys oportunitats en el mercat de «persones universitàries». En sumar-hi el fet que tenen mercats «propis» reduïts, podem explicar l'elevat percentatge de sobreeducació.

III.3.1.3. La influència de l'àmbit de treball en l'ajustament educatiu

La literatura especialitzada ha posat de relleu que les característiques del lloc de treball són un element clau per entendre la sobreeducació. En l'enquesta es recull un bon nombre d'informació que ens permet descriure l'àmbit de treball dels graduats i, per tant, aprofundir-hi. En primer lloc, tenim informació respecte a si la feina és dins l'àmbit de l'Administració pública o en una empresa privada. Les dades mostren que els titulats universitaris catalans que treballen en el sector públic tenen un nivell de sobreeducació sensiblement inferior que els que treballen en el sector privat. Així, la taxa de sobreeduacció en el sector públic és tan sols del 10,7%, mentre que la del sector privat s'enfila fins al 18,1%. La millor adequació dels titulats que treballen en el sector públic també s'observa en el cas dels desajustats (2,1% en el sector públic i 6,3% en el privat). Tanmateix, aquesta visió inicial emmascara una realitat molt diferent si el lloc de treball està emmarcat en el que anomenaríem Administració pública. Així, existeixen tres branques productives en què el sector públic és molt present: educació, sanitat i pròpi-

ament l'Administració pública. Els nivells de sobreeducació són, respectivament, 6,1%, 3,5% i 25,8%. És, doncs, prou clar que la baixa xifra de sobreeducació del conjunt del sector públic no es correspon amb el nivell que es pot trobar dins el seu propi sistema, sinó que recull el bon ajustament (en part lògic, ja que existeix una gran regulació en aquests mercats de treball) en els sistemes educatiu i sanitari. En aquests dos sectors cal ser específicament graduat per poder treballar-hi, cosa que fàcilment, més enllà del fet que la formació sigui necessària o no, tendirà a fer que el graduat consideri que la seva formació és adequada al lloc de treball. A més a més, cal observar que la xifra del 25% de sobreeducació a l'Administració pública és molt superior al 18% del conjunt del sector privat i que posa de relleu un possible esgotament de la capacitat de captació de treballadors qualificats per part del sector públic.

També es posa en evidència que per tenir una visió clara de la situació cal aprofundir una mica més en aquest aspecte sectorial. Els resultats de les taxes d'adequació segons sector es presenten a la taula següent.

Taula III.5
Adequació de la formació
Classificació sector productiu

	Primaris i d'extracció	*Energia*	*Indústria baix nivell tecnològic*	*Indústria alt nivell tecnològic*
Adequadament educats	65,0	76,9	68,0	80,2
Desajustats	5,0	11,5	2,0	6,0
Sobreeducats	30,0	11,6	30,0	13,8
Adequadament titulats	60,0	53,8	52,1	56,0
Sobreeducats amb coneixement previ	25,0	7,7	20,1	10,3

	Construcció	*Serveis poc intensius en capital humà*	*Serveis molt intensius en capital humà*	*Serveis personals i públics*	*Administració pública*
Adequadament educats	61,5	43,7	77,5	90,1	74,3
Desajustats	7,7	4,2	8,4	3,4	0
Sobreeducats	30,8	52,1	14,1	6,5	25,7
Adequadament titulats	30,8	19,7	60,6	80,8	49,5
Sobreeducats amb coneixement previ	28,3	43,7	8,0	5,2	20,8

En la taula es pot observar que hi ha importants diferències sectorials quant als nivells de sobreeducació. D'una manera simplificada, podem distingir dos grups: un primer de baixa sobreeducació (per sota de la mitjana) en què trobem energia, indústria d'alt nivell tecnològic, serveis intensius en capital humà i molt especialment serveis personals i públics; un segon grup que considerem de sobreeducació elevada (per sobre de la mitjana) en què trobem els sectors primaris i d'extracció, indústria de baix nivell tecnològic, construcció, Administració pública i molt especialment serveis poc intensius en capital humà. Aquestes diferències ja són un primer element per destacar, ja que posen de relleu la importància que té poder inserir-se en el mercat laboral a partir de determinats sectors. En els valors específics de cada sector, queda molt clar que l'element que domina és el fet que com més tecnològicament desenvolupat o més necessitat de capital humà sigui el sector, menor és la taxa de sobreeducació. En conseqüència, caldria preguntar-se en quina mesura l'estructura productiva és capaç d'absorbir el volum de titulats que genera la universitat, en especial tenint en compte el supòsit que en posar a disposició de les empreses més bon capital humà, aquestes variaran les estratègies i tècniques productives per acomodar el factor productiu (capital humà) que es pot trobar en major quantitat (i, per tant, a millor preu) en el mercat de treball. També cal destacar la situació de l'Administració pública. El nivell de sobreeducació hi és molt elevat i ens remet, probablement, a una situació de saturació en la capacitat de «treure» del mercat laboral el creixent nombre de titulats. En la mesura que es van augmentant els requisits educatius d'entrada tot i que no variï la configuració de les feines, estem abocats a veure taxes de sobreeducació altes.

El darrer element relacionat amb l'àmbit de treball que volem, molt breument, considerar és el de la grandària de l'empresa. No existeix una predicció teòrica clara quant a la relació entre grandària i sobreeducació, especialment en un termini curt de temps, ja que en un de llarg s'espera que les majors possibilitats de mobilitat en les empreses grans tendeixin a reduir la sobreeducació. L'element decisiu és la capacitat diferencial d'atracció de persones qualificades (teòricament, les grans empreses tenen més capacitat per tenir un major poder econòmic, però les petites potser poden oferir ambients de treball més interessants) en comparació amb la capacitat de crear llocs de treball qualificats (cosa que de nou sembla més fàcil per a la gran empresa perquè té més recursos, però cal no oblidar que la petita pot ser més flexible i innovadora). De tota manera, no existeix evidència empírica conclusiva. En el nostre cas, les dades mostren que, sense ser una diferència dramàtica, és la petita empresa la que té un nivell de sobreeducació més elevat. En concret, les empreses de fins a 50 treballadors tenen un nivell de sobreeducació del 19%, que baixa fins al 12% en aquelles de més de 250 treballadors (molt semblant a la categoria intermitja).

III.3.2. La sobrequalificació-infraqualificació: mesurant el desajust a partir de les competències adquirides i necessitades

Tal com dèiem anteriorment, l'enquesta proporciona dues maneres de mesurar l'adequació de la formació rebuda pels nostres estudiants respecte a allò que necessita el mercat de treball. La segona manera d'aproximar-nos al tema es pot construir a partir d'un seguit de preguntes en què es demana als entrevistats, en primer lloc, que valorin el grau de satisfacció de la formació rebuda en 14 àrees competencials, i tot seguit la utilització que en fan en el lloc de treball. Concretament, la pregunta introduïda al qüestionari va ser la següent:

Què opineu de la formació que vau rebre a la universitat? Puntueu de l'1 (molt baix) al 7 (molt bo) el nivell de formació rebut a la universitat / la utilitat per a la feina:

Formació teòrica	*Formació pràctica*
Expressió	*Comunicació escrita*
Treball en equip	*Lideratge*
Gestió	*Resolució de problemes*
Presa de decisions	*Creativitat*
Pensament crític	*Competències instrumentals: informàtica*
Competències instrumentals: idiomes	*Competències instrumentals: documentació*

Seguint l'estratègia de definició de dèficit o superàvit competencial que s'aplica quan es té aquest tipus d'informació, un dèficit (superàvit) s'estableix com «una discrepància negativa de més d'un punt de l'escala entre les competències adquirides i aquelles que es requereixen». L'enquesta utilitza una escala d'1 a 7, i així:

Si l'individu experimenta un dèficit competencial superior a un punt, s'entendrà que es troba *infraqualificat*. Per exemple, una persona que valori la seva capacitat d'expressió oral en 2 i atorgui un valor de 4 a la utilització d'aquesta competència en el lloc de treball pertanyerà a la categoria dels infraqualificats. Quan la diferència entre el valor que mesura el grau de competència adquirida i el grau d'ús en el treball sigui superior a 5 punts classificarem l'individu com *molt infraqualificat*.

Si l'individu experimenta un superàvit competencial superior a un punt, s'entendrà que es troba *sobrequalificat*. Per exemple, una persona que valori la capacitat rebuda per treballar en equip en 5 i consideri que l'aplicació en el lloc de treball mereix un valor de 3 pertanyerà a la categoria dels sobrequalificats. Quan la diferència entre el valor que mesura el grau de competència adquirida i el grau d'ús en el treball sigui superior a 5 punts classificarem l'individu com *molt sobrequalificat*.

Si les competències rebudes per l'individu són iguals al grau d'utilització, o bé les desviacions són com a màxim d'1 punt en valor absolut, serà classificat com *correctament qualificat*.

En definitiva, un individu farà palès un dèficit (superàvit) en una competència si el nivell que afirma haver adquirit en els estudis universitaris és inferior (superior) respecte al nivell de necessitat de la competència en el lloc de treball.

Per tant, si comparem aquesta manera d'aproximar-nos al problema amb l'anterior, passem d'un mode «generalista» de mesurar el desajustament basat simplement en el nivell educatiu a un altre de molt més ric en contingut, ja que podem saber exactament en quines competències els graduats se senten sobrequalificats o infraqualificats i també quina és la intensitat del fenomen. A partir d'aquestes preguntes, a diferència del que passava en el cas dels nivells educatius, sí que podem calcular la presència de fenòmens d'infraeducació, fet que, evidentment, millora la qualitat de l'anàlisi.

De totes maneres cal tenir certa cura en la interpretació dels indicadors que es presenten a continuació, en especial pel que fa referència a la infraeducació. El problema és que per calcular la mesura s'utilitzen dos punts temporals diferents, és a dir, comparem la dotació de competències de l'individu quan acaba els estudis universitaris i la seva dotació tres anys després. Cal esperar que durant aquest període haurà anat acumulant alguns coneixements addicionals a partir de les experiències laborals. Això fa que parlar estrictament d'infraqualificació no sigui del tot correcte. Tanmateix, la interpretació que proposem va en la línia de posar en evidència en quines competències hagués estat útil aprofundir més durant la carrera. Aquesta interpretació, segons el nostre parer, interessant des de la perspectiva de la universitat (indica quines haurien de ser les línies de treball (i canvi) curricular), té un cert risc, ja que no s'hi té en compte on és millor desenvolupar les competències, si a la universitat o a l'empresa. En qualsevol cas, cal tenir presents aquests comentaris.

III.3.2.1. Una visió general de l'ajust competencial

La taula III.6 presenta el grau de desajustament competencial calculat per al conjunt de la mostra en les catorze competències incloses en el qüestionari. Uns primers comentaris generals ens porten a destacar dos aspectes, un d'ells inicialment sorprenent. En primer lloc, de nou trobem un col·lectiu de titulats molt majoritari que consideren que la formació rebuda a la universitat els ha dotat correctament d'aquelles qualificacions que se'ls exigeixen en el mercat de treball. Així, per a la gran majoria de competències entre un 70% i un 80% dels titulats han rebut una formació que s'ajusta bé a les seves necessitats. En aquest sentit, doncs, tornem a trobar evidència que a la URV s'està fent una bona feina de preparació dels futurs treballadors de la nostra societat.

Taula III.6
Distribució de l'ajust de la formació rebuda i la que s'aplica en cada lloc de treball, per a cadascuna de les competències

	Coneixements teòrics	*Coneixements pràctics*	*Expressió escrita*	*Expressió oral*	*Treball en equip*	*Lideratge*	*Solució de problemes*
Molt infraqualificats	0,4	1,9	1,3	3,5	1,6	3,7	3,6
Infraqualificats	5,1	9,7	13,9	16,9	16,7	20,7	22,3
Adequats	76,8	80,6	80,6	76,3	77,1	72,9	71,2
Sobrequalificats	15,7	6,8	3,4	2,8	4,5	2,6	2,6
Molt sobrequalificats	2,0	1,0	0,8	0,5	0,2	0,1	0,3
	Presa de decisions	*Pensament crític*	*Creativitat*	*Gestió*	*Documentació*	*Idiomes*	*Informàtica*
Molt infraqualificats	5,2	2,3	2,3	3,5	2,0	10,1	8,4
Infraqualificats	25,8	17,2	20,9	20,4	19,1	25,2	26,0
Adequats	66,5	73,7	71,3	73,2	71,7	59,5	63,0
Sobrequalificats	2,2	5,9	5,0	2,7	6,5	4,9	2,4
Molt sobrequalificats	0,2	0,9	0,5	0,2	0,7	0,3	0,2

Tanmateix, i en segon lloc, cal destacar que existeix un problema ben visible de desajustament competencial entre els titulats. En aquest cas, el problema no s'assimila al de l'adequació del nivell educatiu, en què observàvem un grup de titulats no marginal amb problemes de sobreeducació, sinó que és un desajustament per defecte, el que anomenaríem *infraqualificació*. Si considerem la suma dels molt infraqualificats i dels infraqualificats per a la majoria de competències considerades, observem valors superiors al 20% de titulats amb dèficits formatius. Les excepcions són coneixement teòrics, pràctics i expressió escrita, en què els nivells són baixos. Òbviament, la situació contrària (sobrequalificació) és present tan sols en el cas de coneixements teòrics.

En resum, doncs, tenim una situació en la qual un percentatge important dels titulats observen que els coneixements que van adquirir durant l'etapa a la universitat són insuficients per poder portar a terme correctament les tasques que tenen assignades en el lloc de treball. A més a més, aquesta situació d'infraqualificació conviu, tal com hem vist anteriorment, amb una situació de sobreeducació dels titulats. Són aquests resultats contradictoris? És a dir, té lògica que tinguem al mateix temps elevats nivells de sobreeducació i d'infraqualificació? Per intentar contestar aquesta pregunta cal en primer lloc simplificar la informació respecte als nivells d'infraqualificació-sobrequalificació, per tal de poder comparar-los millor amb els nivells de sobreeducació. Per fer-ho agruparem la situació en cada competència en un únic indicador, en què considerarem infraqualificat aquell titulat que indiqui que en més de tres competències el seu nivell d'aprenentatge a la universitat és inferior al que necessita en el lloc de treball. Aquesta acció respon al fet que la mitjana general de nombre de competències amb infraqualificació és precisament tres. Seguint la mateixa lògica, definim un individu com sobrequalificat si està en aquesta situació en més d'una competència. Cal dir que malgrat que és un grup petit hi ha titulats que són a la vegada sobrequalificats i infraqualificats (concretament un 4,3%). Els resultats es presenten a la taula següent.

Taula III.7

Distribució de l'ajust competencial segons ajust educatiu

	Correctament qualificats	*Infraqualificats*	*Sobrequalificats*
Adequadament educats	53,7	35,6	10,7
Desajustats	53,4	27,6	19,0
Sobreeducats	41,3	22,4	36,2
Total	51,3	32,9	15,8

Els resultats posen en evidència, en primer lloc, que la meitat dels titulats tenen una situació competencial i educativa ajustada al lloc de treball. De fet, fins i tot entre els sobreeducats la major part de titulats es consideren correctament qualificats. En segon lloc, les dades apunten que els sobreeducats i els infraqualificats són titulats diferents, tot i haver-hi cert encavalcament. Així, una part important dels infraqualificats són persones adequadament educades, mentre que entre els sobrequalificats hi ha una part important de sobreeducats. Per tant, entre els sobreeducats hi ha menys infraqualificació i més sobrequalificació.

En conseqüència, trobem elevats nivells de desajustament educatiu per «excés» convivint amb elevats nivells de desajustament competencial per «defecte» en part perquè són col·lectius de persones diferents.

Una revisió dels percentatges anteriors permet fàcilment veure que hi ha una part dels sobreeducats que es consideren al mateix temps infraqualificats. En aquest cas, explicar aquesta situació és difícil. Podem plantejar la hipòtesi que els dos fenòmens representen aspectes diferents. La sobreeducació estaria lligada a una consideració de caràcter «social», mentre que la infraqualificació respondria més específicament a les característiques reals del lloc de treball (per tant, el fenomen estaria relacionat amb la percepció del tipus de feina que s'haurà de desenvolupar). Així, la sobreeducació sorgiria del no-compliment de certes expectatives dels individus, que lligaven la formació universitària que obtenen a una posició laboral determinada finalment no assolida (i que implica menor salari, menor consideració social o pitjors condicions laborals). Aquesta frustració els porta a considerar-se sobreeducats.

En canvi, la infraqualificació respondria a la manca efectiva de certes qualificacions per desenvolupar el lloc de treball que, malgrat que no està socialment ben posicionat, en termes reals sí que té un nivell d'exigència elevat. La infraqualificació estaria lligada a consideracions pràctiques del lloc de treball (per tant, el fenomen estaria relacionat amb el tipus de feina que es desenvolupa realment). El fet és que els empresaris, davant l'augment important de graduats universitaris que arriben al mercat laboral, poden haver-ne reclutat alguns per a fer feines associades a persones de menor nivell educatiu, mantenint les condicions laborals tradicionals del lloc de treball, però aprofitant la situació per modificar (de fet, augmentar) el contingut real de complexitat de tasques del lloc de treball. Per exemple, poden haver contractat un diplomat en Ciències Empresarials per a una feina d'administratiu, però donant-li major responsabilitat en àrees de comptabilitat i gestió, més adients per a un càrrec intermedi. Els sou i la jerarquia associada a la feina són menors que la complexitat efectiva.

III.3.2.2. Ajust competencial per àrees d'estudi

Un aspecte que tenia una importància cabdal en la incidència de la sobreeducació era l'àrea dels estudis cursats. Anem a veure quina n'és la influència en els nivells de sobrequalificació-infraqualificació. L'intent de reproduir la taula anterior per a les cinc àrees d'estudi considerades ens portaria a construir una taula de difícil ús (cinc àrees per a catorze competències per dos tipus d'ajustament per a cinc categories dins de cada tipus d'ajustament). En conseqüència, ens cal simplificar la informació. Així presentem quin és el nombre de competències en què es té dèficit o superàvit de coneixements utiltizant una certa agrupació. Aquest exercici es presenta a la taula següent.

Taula III.8
Nombre de competències en les quals es pateix infraqualificació i sobrequalificació (entre 0 i 14) per àrees d'ensenyament

Infraqualificació					
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècnica*
Fins a 2	54,7	59,1	50,0	61,1	51,7
Entre 3 i 5	18,8	17,8	24,2	16,0	22,5
Entre 6 i 8	15,4	11,9	16,1	14,2	18,3
Més de 8	11,1	11,1	9,7	8,6	7,5
Sobrequalificació					
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècnica*
Fins a 2	82,1	92,8	93,5	92,0	90,4
Entre 3 i 5	12,0	5,	6,5	8,0	7,5
Entre 6 i 8	5,1	1,3	0	0	1,3
Més de 8	0,9	0,6	0	0	0,8

Les dades posen de manifest que els nivells d'infraqualificació són relativament semblants entre les diverses àrees. Tanmateix, es poden fer algunes apreciacions a aquesta relativa igualtat. En primer lloc, podem veure com és l'àrea de salut la que té una menor infraqualificació, que conjuntament amb el fet que és l'àrea amb una menor sobreeducació ens indica que existeix un gran ajustament entre la formació que es rep a la universitat i la que es necessita en els llocs de treball. Al contrari, l'àrea d'humanitats presenta uns nivells elevats d'infraqualificació, al mateix temps que, recordem, és l'àrea de major nivell de sobreeducació. En aquest cas, sembla confirmar-se la hipòtesi que és una àrea que té un mercat de treball amb una demanda de coneixements específics baixa i que no dota els estudiants de les competències necessàries per poder ser competitius fora d'aquest àmbit. Aquest fet imposarà als seus titulats la necessitat de realitzar un important esforç de reciclatge o bé acceptar feines que queden lluny de les expectatives que poden tenir els titulats universitaris.

En una situació intermitja observem les ciències experimentals i les carreres tècniques, en què la infraqualificació és relativament elevada, amb una moderada sobreeducació. De nou, doncs, es confirma la hipòtesi que aquests titulats (si més no un percentatge important) acaben treballant en feines no estrictament relacionades amb la seva àrea d'especialització i, per tant, han de millorar la seva dotació de competències, malgrat que en aquest cas no sembla que això representi una manca feines «universitàries», sinó que són feines que demanen ampliar el seu espectre de coneixements. Finalment, els titulats de Ciències Socials tenen un nivell d'infraqualificació baix, que conjuntament amb la sobreeducació moderada ens fa pensar que tenen un mercat de treball bastant actiu però no perfectament ajustat a les seves característiques.

També és interessant analitzar en quines competències apareixen dèficits segons les àrees d'estudi. La taula III.9 en presenta les dades:

Taula III.9
Competències amb major incidència d'infraqualificació
Classificació per àrees d'estudi

Humanitats	C. socials	C. experimentals
Informàtica	Informàtica	Idiomes
Presa de decisions	Idiomes	Presa de decisions
Solució de problemes	Presa de decisions	Informàtica
Gestió	Solució de problemes	Lideratge
Idiomes	Gestió	Gestió

C. de la salut	Tècniques
Informàtica	Idiomes
Idiomes	Presa de decisions
Presa de decisions	Lideratge
Documentació	Gestió
Solució de problemes	Expressió oral

El primer aspecte que cal comentar és que existeix una gran similitud en el tipus de competències amb dèficits entre les cinc àrees d'estudi. Així, doncs, els idiomes, la presa de decisions, la gestió i la informàtica, malgrat que ocupen un ordre diferent, es repeteixen com les competències amb un major nombre de gent que manifesta que el seu nivell no és suficient per a la necessitat que en té en el lloc de treball. Les carreres tècniques i de l'àrea de la salut tenen una mica més d'especificitat, ja que també hi és important la solució de problemes, el lideratge, l'expressió oral i la documentació.

En aquestes competències destaquen dels idiomes i la informàtica. És difícil valorar si entren dins l'àmbit de responsabilitat de la universitat des d'un punt de vista curricular. Segurament cal aprofundir en les mesures que es prenen actualment per tal de fer docència regular en anglès (o l'idioma que sigui pertinent), ja que d'aquesta manera no es perd contingut de matèria específica quan es fa classe i es pot practicar l'idioma. En certa mesura, la informàtica es podria enfocar de manera equivalent.

La resta de competències en què la dotació que es dóna a la universitat sembla ser insuficient per a les necessitats en el mercat de treball són més complexes d'introduir en un entorn curricular regular. De fet, es planteja en quina mesura aquestes competències no estarien dins l'esfera de responsabilitat de les empreses, ja que poden tenir una gran especificitat en un lloc de treball concret. Tanmateix, i malgrat que les empreses poden ser l'entorn més eficient per formar les persones en aquests àmbits, la universitat hi pot jugar un paper important. Així, sembla que les reformes docents que s'han portat a terme a partir de la implantació dels nous graus poden anar en aquesta línia.

III.3.2.3. Àmbit de treball

Tal com hem fet abans, anem a veure quines diferències podem trobar en la incidència dels desajustos competencials considerant algunes característiques generals del lloc de treball dels titulats. Entre sector públic i privat no hi ha grans diferències. Els nivells d'infraqualificació són similars i, òbviament, propers a les mitjanes generals. En canvi, els nivells de sobrequalificació són una mica més elevats en el sector privat. Cal recordar que la sobreeducació ja era més elevada en aquest sector. A més a més, vam comprovar que el fet que en el sector públic la sobreducació fos més reduïda es devia al baix percentatge dels sectors de l'educació i la sanitat, en què la presència de treballadors públics és elevada, però que passava el contrari (una sobreeducació molt elevada) en l'Administració Pública. També podem observar una situació similar ara amb la sobrequalificació, ja que en el sector de l'Administració Pública és més elevada i similar a la del sector privat.

Un altre aspecte que hem analitzat i en el qual no hem trobat cap influència diferencial és la grandària de l'empresa, que sembla que no genera cap tipus d'efecte específic sobre el desajustament competencial. Ho demostra el fet que en totes les subdivisions de grandàries que fem la incidència d'ambdues, la infraqualificació i la sobrequalificació, són molt semblants. L'únic que cal destacar és que les empreses més petites semblen tenir un nivell d'infraqualificació una mica més elevat, tot i que no representa una gran diferència respecte a les empreses mitjanes i grans.

El que sí que hem detectat anteriorment són grans diferències en les taxes de sobreeducació segons el sector productiu que considerem. Anem, doncs, a veure quina influència té en la incidència de la infraqualificació. Les dades es presenten a la taula III.10.

Taula III.10
Nivells d'infraqualificació
Classificació sector productiu

	Primaris i d'extracció	*Energia*	*Indústria de baix nivell tecnològic*	*Indústria d'alt nivell tecnològic*
Fins a 2	65,0	57,7	54,0	51,7
Entre 3 i 5	20,0	26,9	34,0	19,8
Entre 6 i 8	10,0	11,6	8,0	15,5
Més de 8	5,0	3,7	4,0	12,9

	Construcció	*Serveis poc intensius en capital humà*	*Serveis molt intensius en capital humà*	*Serveis personals i públics*	*Administració Pública*
Fins a 2	61,5	63,4	55,8	56,9	61,0
Entre 3 i 5	17,7	18,3	16,1	17,2	25,0
Entre 6 i 8	7,9	15,5	13,3	16,0	10,0
Més de 8	12,8	2,8	14,9	9,9	4,0

La infraqualificació es presenta com un fenomen que afecta la majoria de sectors. Les diferències es poden apuntar a partir del que podríem anomenar «molt alta» infraqualificació, la qual afecta clarament els sectors de més necessitat de personal amb un nivell de qualificació elevat (la construcció també té un nivell elevat d'infraqualificació, però cal tenir present que en aquest sector treballen pocs titulats, per la qual cosa el resultat és estadísticament feble). Així, els sectors d'indústria d'alt contingut tecnològic, els serveis intensius en capital humà i els serveis personals i públics (excepte l'Administració pública) tenen el major percentatge de titulats que es consideren infraqualificats. És clar, doncs, que aquesta consideració està molt lligada al tipus de sector en què es treballa, és a dir, en les oportunitats de bones feines. Els desequilibris entre oferta i demanda tenen l'origen en les dues parts del mercat de treball, però cal tenir molt present que en la base de la discussió trobem una estructura sectorial determinada i unes empreses que desenvolupen uns tipus determinats de feines.

III.4. La valoració de la qualitat de la formació rebuda

Tal com comentàvem a l'inici d'aquest capítol, el tancarem amb l'opinió dels titulats sobre la seva experiència universitària, tant pel que fa a la utilitat en termes laborals com pel que fa al grau de satisfacció amb l'experiència educativa. En l'enquesta existeixen diverses preguntes que adrecen aquesta qüestió.

En primer lloc anem a veure quina és la percepció dels titulats respecte a la utilitat dels estudis per trobar i desenvolupar la seva feina. Ja hem introduït el tema en l'anterior apartat en parlar de sobreeducació. Repassant els resultats, hem observat que a un 70% dels titulats se li va requerir el títol específic per accedir a la feina i a un 13% addicional se li hi va demanar tenir formació universitària. En conseqüència, encara que només sigui en la mesura que la formació universitària permet obtenir una credencial que obre les portes a determinades feines i professions, aquesta inversió ja pot tenir sentir (si més no des d'una perspectiva individual). També cal recordar que aquesta situació depenia molt dels estudis desenvolupats, amb un extrem de màxim «credencialisme» en la formació de l'àrea de salut i, en canvi, amb una baixa demanda del títol específic en l'àrea d'humanitats. Les diferències també eren notables en la dimensió de gènere: les dones suposen un percentatge major en el grup de demanda específica de títol.

La taula III.11 presenta els resultats del grau de satisfacció dels titulats amb «la utilitat dels coneixements de la formació universitària per a la feina». La pregunta estava articulada a partir d'una escala d'1 a 7, de menys a més satisfacció.

Taula III.11
Nivell de satisfacció amb la utilitat de la formació rebuda
Classificació segons sexe, titulació i àrea de coneixement

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Utilitat de la formació	4,45	4,60	4,19	4,44	4,47
	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Utilitat de la formació	4,31	4,36	4,56	5,02	4,35

La primera valoració que cal fer és que els titulats de la URV es mostren satisfets amb el grau d'utilitat de la formació rebuda. En termes globals tan sols un 27% del conjunt dóna una nota de «suspens» i la mitjana se situa ben per sobre del que anomeraríem nivell mitjà. Aquests valors, doncs, fan pensar que s'està en la línia correcta, si més no pel que respecta a l'objectiu de la formació universitària (l'objectiu de preparar professionals per al món del treball). Aprofundint una mica en les diferents classificacions presentades, observem que les dones valoren molt millor la formació rebuda que no pas els homes. L'explicació caldria trobar-la en la intersecció entre estudis desenvolupats i tipologies dels mercats de treball a què accedeix el col·lectiu femení, que té una necessitat de credencial més elevada (cal recordar la importància dels sectors educatiu i sanitari en l'ocupació femenina).

En canvi, com hem anant veient en moltes ocasions, les diferències entre llicenciats i diplomats són nul·les. Cal valorar aquest fet positivament, ja que implica que les dues formacions han sabut ajustar els currículums i les estratègies docents a les necessitats professionalitzadores diverses que impliquen. Respecte a la distinció entre àrees de coneixement, destaca en gran mesura l'alt valor obtingut en l'àrea de Salut, que confirma el que hem anat veient de ser una àrea molt ben lligada a necessitats específiques del sector en certes qualificacions. Sorprèn en aquest sentit el valor de l'àrea de tècniques, que potser recull el fet que aquests titulats bastant sovint acaben treballant en feines poc relacionades amb l'àrea.

Pel que fa a la utilitat dels estudis, en concret es va demanar als titulats que valoressin quina importància havia tingut la formació rebuda a la universitat per accedir a la seva feina (com a criteri de contractació). La valoració també es va recollir en una escala de l'1 a 7 (poc-molt).

Taula III.12
Importància de la formació en el procés de contractació
Classificació segons sexe, titulació i àrea de coneixement

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Importància formació contracte	4,82	5,03	4,46	4,82	4,83
	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Importància formació contracte	4,66	4,83	4,88	4,88	4,84

Els resultats són clarament millors que els que acabem de veure sobre la satisfacció amb relació a la connexió entre estudis i utilitat a la feina. Aquest fet no ha de sorprendre, ja que es preguntava si és important el títol en el procés de contractació, i ja hem vist que ho és en la mesura que permet accedir a certes feines i professions. En aquest cas les diferències entre diplomats i llicenciats segueixen sent gens significatives, com també ho és la situació de les àrees de coneixement, excepte la d'humanitats. Segurament, aquesta valoració (que tanmateix no és baixa) pot reflectir els elements de sobreeducació i de treball fora de l'àrea de coneixement que hem observat anteriorment. Una explicació similar es podria plantejar per explicar les diferències entre homes i dones, que són suficientment grans com per haver de plantejar-se seriosament com és que els homes es mostren menys satisfets amb la formació rebuda.

Per acabar aquest apartat volem comentar la valoració que fan directament els titulats dels estudis i de la URV. La pregunta es refereix a si tornarien a estudiar la mateixa carrera universitària i si ho farien a la URV. Com es pot veure, aquesta pregunta es pot considerar una valoració explícita de l'experiència educativa, amb la idea que si no se senten satisfets no voldran repetir ni la carrera ni/o la universitat.

Taula III.13
Valoració de repetició de carrera i d'universitat, en percentatge sobre total
Classificació segons sexe, titulació i àrea de coneixement

	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Repetició carrera (Sí)	73,7	77,1	67,9	74,7	72,3
	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Repetició carrera (Sí)	75,5	72,2	72,1	89,4	66,5
	TOTAL	**Sexe**		**Titulació**	
		Dona	*Home*	*Diplomat*	*Llicenciat*
Repetició universitat (Sí)	79,5	79,8	78,9	78,7	80,4
	Àrea de coneixement				
	Humanitats	*Socials*	*Experimentals*	*Salut*	*Tècniques*
Repetició universitat (Sí)	79,5	77,3	88,3	82,9	80,6

Un aspecte molt destacable és que els titulats es mostren més satisfets de la universitat que no pas de la carrera. És a dir, un percentatge més elevat de titulats tornaria a escollir la URV per als seus estudis però no escollirien els mateixos, és a dir, sigui el que sigui l'estudi que es faci, que sigui a la URV. Aquest fet és molt rellevant, ja que l'elecció d'universitat estaria lligat amb el fet de la qualitat percebuda, mentre que l'elecció dels estudis té més a veure amb les possibilitats de feina que ofereix cada mercat de treball. A més a més, la valoració positiva de la URV és feta d'una manera molt general, sense que destaqui cap grup per sobre dels altres. Dit amb paraules diferents, sigui quin sigui el gènere i el tipus d'estudi, l'alumnat de la URV fa una valoració alta de la universitat.

De totes maneres, tot i aquesta valoració alta de l'experiència a la URV, els titulats opten majoritàriament per altres institucions quan amplien la formació després de graduar-se, fet que no necessàriament ha d'entendre's com a negatiu, ja que part d'aquesta formació correspon a cursos de curta durada especialitzats en algun aspecte concret, cursos que normalment no imparteix la universitat. Tanmateix, cal tenir present que és possible que l'oferta de formació continuada o de màsters no estigui responent a les necessitats dels titulats. En aquest cas caldria veure on són els problemes i mirar de donar-hi resposta.

IV. Conclusions

L'objectiu del treball ha estat analitzar el procés d'inserció laboral dels estudiants de la Universitat Rovira i Virgili que es van titular durant el curs 2003-04. El plantejament és que la taxa d'ocupació dels graduats, que sovint es pren com a indicador de rendiment de les institucions universitàries i de l'adequació de la formació que proporcionen, és una mesura de la bondat del procés d'inserció insuficient si no es complementa amb el coneixement de quines són les feines que s'exerceixen, és a dir, la qualitat de l'ocupació. En conseqüència, hem posat especial èmfasi en la descripció acurada d'aquest procés, observant les característiques dels llocs de treball que ocupen els titulats tres anys després de graduar-se. També hem dedicat un capítol sencer a establir, mesurar i comentar alguns indicadors que ens permetin valorar quin és el grau d'èxit del procés d'inserció laboral dels titulats, dedicant especial atenció a l'indicador d'adequació de la formació a les necessitats del lloc de treball.

La valoració global del procés d'inserció laboral dels titulats de la URV ha de ser necessàriament positiva. Si calgués resumir en unes poques paraules aquesta afirmació podríem dir que val la pena estudiar una carrera universitària, i val la pena fer-ho a la URV. Per norma general, els titulats troben feina d'un nivell de qualitat que s'ajusta a les seves expectatives ràpidament. Això fa que se sentin satisfets amb la situació i amb bones expectatives de creixement professional en el futur. Tanmateix, aquesta visió general tan positiva no ha d'emmascarar que existeixen grups de titulats pels quals caldria matisar la visió optimista. S'han de tenir en compte segons dimensions diverses, com per exemple el tipus d'estudi o el gènere. En resum, l'anàlisi sembla indicar una inserció laboral positiva entre el conjunt de titulats, tot i que cada àrea d'ensenyament té mercats laborals amb característiques pròpies que impliquen trajectòries professionals diferenciades.

Pot, doncs, pensar-se que davant aquestes dades positives el que cal és no variar res del que s'està fent. Res més lluny de la realitat, per dues raons. Una primera perquè existeixen col·lectius amb problemes que demanen potser accions més concretes i dissenyades per a ells, però que, en qualsevol cas, no podem oblidar que existeixen. La segona raó és que les empreses són dinàmiques i les seves necessitats de qualificacions van variant i, per tant, cal estar atents a aquests canvis. A més a més, no hem d'oblidar que sempre és possible millorar.

En la primera part de l'estudi, s'analitzen els perfils dels titulats de la URV atenent-ne les característiques sociodemogràfiques, la duració dels estudis i les qualificacions. Les dones representen cada cop més la part més gran dels titulats, tant perquè accedeixen cada cop més als estudis superiors com pel fet que són millors estudiants. També cal tenir present que la universitat té entre el seu alumnat persones que ja han superat l'etapa central de joventut i han entrat, com a mínim, plenament en la fase de joves adults. La URV és capaç tant de servir a la nostra comunitat de referència com atreure un percentatge força respectable d'estudiants de fora de les comarques. Un as-

pecte interessant és l'entorn familiar dels titulats, que és un reflex del nivell educatiu relativament baix que encara té la població de les comarques tarragonines i que, en definitiva, imposa un major esforç en la tasca formativa del professorat.

En referència al perfil acadèmic dels titulats, la majoria ho fan a l'àrea de ciències socials. Cal tenir present, això no obstant, que els homes tenen una menor dependència d'aquests estudis, ja que també tenen una elevada presència en les carreres Tècniques. A més a més, malgrat que els homes i les dones comparteixen una important demanda d'estudis de l'àmbit de les Ciències Socials, l'elecció específica de les carreres és diferent. Els homes tenen més presència a la subàrea economicojurídica, mentre que les dones són majoria en la subàrea educativosocial. S'observa un percentatge del 51% de titulats que treballava mentre estudiava, que s'eleva fins al 56% en el cas dels homes. Aquesta compatibilització té un impacte negatiu sobre el rendiment escolar, tant pel que fa a les qualificacions com al temps necessari per acabar la carrera.

A la segona part de l'estudi, s'analitza el procés d'inserció laboral dels titulats a la URV tenint en compte inicialment la primera feina, per després passar a veure amb detall les principals característiques de la feina actual. Els titulats tarden poc a trobar ocupació (tan sols un 18% tarda més de 6 mesos), utilitzen les xarxes socials i personals per fer-ho, tenen inicialment una elevada mobilitat laboral i busquen feines més adequades a les seves expectatives.

Els titulats treballen majoritàriament en els sectors productius de serveis, especialment les dones que, a més a més, es concentren en alguns subsectors específics. El sector públic té molta importància en aquest sentit: gairebé un 50% de les dones hi treballa. Cal destacar també la més aviat escassa mobilitat geogràfica per motius professionals dels titulats a la URV, sense que s'observin diferències entre àrees de coneixement i tan sols un lleuger major nombre d'homes treballant fora de les comarques tarragonines. La temporalitat hi afecta bastant, especialment entre les dones i entre els titulats en humanitats i salut. Respecte als ingressos, els mileuristes representen un 26% del total de titulats, lluny del pràcticament 50% del conjunt dels assalariats. Tanmateix, el que apareix és una clara diferència entre els ingressos de les dones i els dels homes, aquests darrers superiors.

Posteriorment, s'analitzen la situació i les característiques dels inactius i aturats. A la baixa taxa d'atur i inactivitat, cal sumar-hi el fet que semblen ser situacions o bé relacionades amb processos formatius o bé relacionades amb estratègies de recerca de feines que s'ajustin a expectatives de qualitat elevada.

El tercer capítol de l'estudi ha estat dedicat a valorar l'èxit del procés d'inserció. Sembla que una part important dels titulats que treballen en el moment de la consulta es troben notablement satisfets amb la seva ocupació. L'aspecte que genera més satisfacció és el contingut de la feina, fet que ens indica que els titulats desenvolupen feines en què han de portar a terme tasques en les quals utilitzen els seus coneixements.

També podem observar que les dones estan clarament més satisfetes que els homes. En calcular la qualitat en l'ocupació, els resultats ens mostren que la valoració que cal fer és positiva en el sentit que és moderadament elevada i que no apareixen grans diferències ni desigualtats, excepte en el cas dels titulats en humanitats. La idea central és que hi ha una gran part dels titulats de la URV que assoleixen feines de bona qualitat.

Tanmateix, aquesta línia de valoració positiva del procés d'inserció laboral no ha d'amagar la realitat d'un conjunt no marginal de titulats que es troben clarament sobre-educats per a les feines que desenvolupen. Al mateix temps, paradoxalment, apareix un conjunt elevat de titulats que estan infraeducats, és a dir, les qualificacions adquirides a la universitat són insuficients per desenvolupar les feines que porten a terme. Aquestes dues realitats són preocupants, però cal matisar la responsabilitat de la universitat en la seva aparició. Respecte a la sobreeducació hom podria pensar immediatament en el sistema educatiu com a «culpable» de no formar els graduats en les àrees en què es necessiten en el mercat de treball (certa manca de flexibilitat i agilitat per adaptar la composició dels estudis a les necessitats del sistema productiu). Tanmateix, i sense negar que existeixi aquest problema, no hem d'oblidar que hi ha evidència que assenyala una certa dificultat del nostre sistema econòmic per crear llocs de treball que necessitin personal altament qualificada. La sobreeducació no és sinó el resultat de l'encaix entre oferta i demanda de treball, per la qual cosa cal tenir en compte les dues parts del mercat de treball per poder establir conclusions respecte a si la universitat està fent alguna cosa malament.

Pel que fa a la infraqualificació, cal entendre en primer lloc que en part pot resultar lògica des de la perspectiva de com està calculada. Recordem que la informació que tenim és el nivell de competències en finalitzar la carrera i el nivell que es necessita a la feina tres anys després. Pot passar perfectament que durant aquest període i a partir de l'acumulació de coneixements fruit de l'experiència, els titulats tinguin un nivell superior de qualificacions. En conseqüència, cal considerar aquesta dada potser més com a indicador del tipus de competències que s'han de transmetre als estudiants. En aquest sentit, la problemàtica no sorgeix respecte a les matèries cursades, sinó més aviat a l'estratègia que se segueix per educar els nostres titulats i l'èmfasi que es posa en les diferents habilitats i capacitats que adquireixen. Potser el problema seria que les classes encara continuen estant massa centrades en la tècnica d'explicació magistral, que no dota l'alumnat de les competències que el lloc de treball modern demana (presa de decisions, solució de problemes, etc.). A més a més, cal afegir-hi el problema de la pobra dotació dels graduats en algunes competències instrumentals (com ara la informàtica i els idiomes). Recollint les discussions al voltant de la idea de fomentar l'ocupabilitat dels titulats, cal entendre que aquesta no implica tan sols dotar-los de les competències requerides en el món professional (resolució de problemes, treball en equip...), sinó també de les requerides per obtenir la feina (habilitats de màrqueting, presentació...).

La importància i complexitat del procés d'inserció laboral va fer que l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya (AQU Catalunya), en col·laboració amb les universitats del Sistema Universitari Públic de Catalunya (SUPC), especialment els seus consells socials, desenvolupés un projecte de recollida i de tractament d'informació. L'esforç ha assolit ja la tercera edició, i és la base de treball d'aquest estudi. A partir de les dades de la mostra de la Universitat Rovira i Virgili del Qüestionari per al seguiment de la inserció laboral dels graduats universitaris, realitzat per l'AQU Catalunya, el nostre objectiu fonamental és intentar presentar un informe que permeti detectar, d'una banda, les possibles dificultats que tenen els titulats en la inserció laboral i, de l' altra, l'adequació de la formació que es transmet a l'alumnat en els llocs de treball.

9 788484 241690

[publicacions] urv